

Siswandi, S. Pd.I., M. Pd.

INSTRUCTIONAL LEADERSHIP APPROACH FOR TEACHERS

Siswandi, S. Pd.I., M. Pd.

Instructional Leadership Approach for Teachers

Guru adalah pemimpin, dan pemimpin adalah guru. Perbedaannya ialah bahwa guru langsung berhadapan dengan murid atau para siswanya, sedangkan Kepala sekolah berhadapan secara tidak langsung dengan guru yang dipimpinnya. Tetapi keduanya sama-sama berperan sebagai agent of change bahkan berperan sebagai agent of solution untuk kemajuan sekolah.

Sebagai agent of change, guru dan kepala sekolah tidak saja mempunyai peran dan tugas yang sangat strategis, tetapi juga multi dimensional. Oleh karenanya diharapkan buku ini dapat memberikan penjelasan, pendekatan dan wawasan kepada kita semua Mindset guru dalam pembelejaraan.



CAHAYA FIRDAUS
Jl. Kubang Raya, Tuah Karya,
Kec. Tampan, Kota Pekanbaru,
Riau 28293 Telp. 0852 655 04934



Siswandi, M.Pd

INSTRUCTIONAL LEADERSHIP APPROACH FOR TEACHERS



Instructional Leadership Approach For Teachers

Hak Cipta © Siswandi., 2021
Hak Terbit CV. Cahaya Firdaus

Penerbit :
Cahaya Firdaus
Publishing and Printing
Jl. Kubang Raya Panam-Pekanbaru
Mobile Phone : +6285265504934
E-mail : cahayafirdaus16@gmail.com

Cetakan Pertama, Januari 2021

ISBN :
v, 138 hal (145x205mm)

Setting & Layout : Rismansyah
Design Cover : Cahaya firdaus Team

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun, termasuk fotokopi, tanpa izin tertulis dari penerbit. Pengutipan harap menyebutkan sumbernya

Sanksi Pelanggaran Pasal 133 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta

- 1) Setiap orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf I untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- 2) Setiap orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- 3) Setiap orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- 4) Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami haturkan pada Tuhan yang Maha Esa, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulisan buku ini bisa selesai. Buku ini berisikan tentang informasi dan penjelasan tentang Guru adalah sebagai pemimpin, dan pemimpin adalah guru. Perbedaannya ialah bahwa guru langsung berhadapan dengan murid atau para siswanya, sedangkan Kepala sekolah berhadapan secara tidak langsung dengan guru yang dipimpinnya. Tetapi keduanya sama-sama berperan sebagai *agent of change* bahkan berperan sebagai *agent of solution* untuk kemajuan sekolah, Tentunya diharapkan buku ini dapat memberikan penjelasan, pendekatan dan wawasan kepada kita semua sehingga kita bisa merubah Mindset kita menjadi lebih baik.

Penulis merasa bersyukur kepada Allah Yang Maha Kuasa atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya karena dapat menyelesaikan buku ini. Buku ini penulis dedikasikan untuk ayah dan Ibunda tercinta, *Daru Salikin & Dalinar* atas jasa yang besar terhadap penulis.

Akhirnya, penulis tak lupa mengucapkan terima kasih kepada istri tercinta, *Desi Arisandi, SPd* beserta anak *Nauren Zahra Deswan*, yang telah mengiringi aktivitas penulisan buku ini dari awal sampai selesai. Semoga Allah yang Mahasa Kuasa memberikan balasan yang berlimpah atas kebaikan-kebaikan yang diberikan tersebut.

Penulis menyadari bahwa penulisan buku ini belum maksimal sesuai dengan harapan, oleh sebab itu kritikan dan masukan yang konstruktif dari berbagai pihak amat penulis harapkan demi kesempurnaan buku ini.

Pekanbaru, Januari 2021

Penulis

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	iv

BAB I GURU DALAM PENDIDIKAN

A. Istilah Guru	1
B. Mind set Guru	4
C. Profesionalisme Guru	8
D. Kode Etik Profesi	12

BAB II ADM & SUPERVISI PENDIDIKAN

A. Peranan Guru dalam Administrasi Sekolah	17
B. Fungsi dan Peran Supervisor	25
C. Ciri-ciri supervisor yang baik	34
D. Pelaksanaan dan teknik Supervisi	37

BAB III KUALITAS SEKOLAH

A. Peninjauan kualitas Pembelajaran	43
B. Peninjauan sarana Prasarana.....	51
C. Peninjauan Alumni.....	56
D. Membangun budaya unggul sekolah.....	63

BAB IV PERANAN KEPALA SEKOLAH

A. Kepala, peranan pemimpin	73
B. Konsep dan model kepemimpinan	77
C. Konsep dan Model kepemimpinan	88
D. Manager dan leader	96

BAB V MODEL KEPEMIMPINAN

A. Kepemimpinan keja 3 AS	103
B. Membangkitkan budaya Kepemimpinan	107
C. Mengungkap rahasia Otak.....	114
D. Kata-kata perubahan menurut para ahli.....	128
Daftar Pustaka	136
About the Writer	137

BAB I

GURU DALAM PENDIDIKAN

A. Istilah Guru

Mengawali tulisan ini, mari kita pahami terlebih dahulu istilah guru secara umum. Guru adalah pemimpin, dan pemimpin adalah guru. Perbedaannya ialah bahwa guru langsung berhadapan dengan murid atau para siswanya, sedangkan Kepala sekolah berhadapan secara tidak langsung dengan guru yang dipimpinnya. Tetapi keduanya sama-sama berperan sebagai *agent of change* bahkan berperan sebagai *agent of solution* untuk kemajuan sekolah.

Umumnya seseorang dinamai guru apabila guru adalah orang yang ditugaskan di suatu lembaga untuk memberikan ilmu pengetahuan kepada pelajar dan pada gilirannya dia memperoleh upah atau honorarium. Akan tetapi, di dalam beberapa risalah filsafat al-Ghazali, seseorang yang memberikan hal apapun yang bagus, positif, kreatif, atau bersifat membangun kepada manusia yang sangat menginginkan, di dalam tingkat kehidupannya yang manapun, dengan jalan apapun, dengan cara apapun, tanpa mengharapkan balasan uang kontan setimpal apapun adalah guru atau ulama.

Bahkan Guru tidak hanya bertugas membentuk karakter (*character building*), sumber daya manusia, tapi pencipta masa depan. Munculnya kata guru atau pendidik tidak terlepas dari kata "pendidikan". Umumnya, kata pendidikan dibedakan dari kata

pengajaran, sehingga muncul kata "*Educator*". Perilaku guru dalam proses pendidikan dan belajar akan memberikan pengaruh dan corak yang kuat bagi pembinaan perilaku dan kepribadian anak didiknya. Karenanya, ada beberapa aspek perilaku guru yang harus dipahami antara lain berkenaan dengan peranan, syarat-syarat serta tugas dan tanggung jawab seorang guru. Menurut pandangan tradisional, guru adalah seorang yang berdiri di depan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan.

Dari beberapa pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa: GURU adalah orang yang berperanan, pencipta masa depan, mendidik, mengajar, melatih, menilai, motivator, inspirator, innovator, pemimpin, menejer, inisiator, creator, dan *agent of change*. Guru mempunyai peranan yang strategis dan merupakan kunci keberhasilan untuk mencapai kelembagaan sekolah, karena guru adalah pengelolah KBM bagi para siswanya. Kegiatan Belajar Mengajar akan efektif apabila tersedia guru yang sesuai dengan kebutuhan sekolah, baik jumlah, kualifikasi, maupun bidang keahlian. Guru adalah pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru-guru seperti ini harus mempunyai semacam kualifikasi formal. Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat juga dianggap seorang guru.

Kemudian dari pada itu profesi guru tidak hanya melakukan rutin seperti merencanakan, melaksanakan sampai mengevaluasi, namun profesii

guru adalah pilihan yang sangat mulia karena selalu mendidik sampai terang benderang, guru juga bisa dikatakan seorang *futurelog* karena selalu mendidik untuk menatap masa depan anak-anak, selalu menginspirasi anak, kalau ini betul-betul dilaksanakan oleh sang guru insya Allah warna Indonesia akan lebih baik dimasa akan datang, oleh karenanya selamat berkarya, selamat berkreaitif dan selamat mengabdikan kepada bangsa dan nengara.



Kompetensi pedagogik Guru adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Guru dalam proses belajar mengajar adalah orang yang memberikan pelajaran. Sardiman, (2001) mengemukakan bahwa guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual maupun secara klasikal, secara umum di Indonesia ada beberapa macam guru disekolah;

Guru tetap PNS adalah guru yang telah memiliki status pegawai negeri sipil, guru tetap Non PNS ialah Guru Bantu, GTT Pemda yang telah ditugaskan di sekolah tertentu sebagai instansi induknya. Guru tetap di sekolah swasta, guru tersebut dinyatakan guru tetap jika telah memiliki kewenangan khusus yang tetap untuk mengajar di suatu yayasan tertentu.

Guru tidak tetap ialah Guru yang belum berstatus minimal sebagai calon pegawai negeri sipil, dan masih digaji per jam pelajaran. Seringkali mereka digaji secara sukarela, dan bahkan di bawah gaji minimum yang telah ditetapkan secara resmi. Secara kasat mata, mereka sering nampak tidak jauh berbeda dengan guru tetap, bahkan mengenakan seragam pegawai negeri sipil layaknya seorang guru tetap. Hal tersebut sebenarnya sangat menyalahi aturan yang telah ditetapkan pemerintah. Secara fakta, mereka berstatus pengangguran terselubung. Pada umumnya, mereka menjadi tenaga sukarela demi diangkat menjadi calon pegawai negeri sipil melalui jalur honorer, ataupun sebagai penunggu peluang untuk lulus tes calon pegawai negeri sipil formasi umum.

B. Mind set Guru

Mindset guru dalam pendidikan ialah pola pikir atau pandangan seseorang, Secara garis besar, mindset terbagi menjadi dua bagian yaitu mindset reaktif dan mindset proaktif. Seseorang dikatakan ber-mindset reaktif apabila ia beranggapan bahwa manusia adalah makhluk yang pesimis dan tidak berubah, ia beranggapan juga bahwa kecerdasan dan

bakat adalah sesuatu yang tetap dan tidak dapat diubah.

Sedangkan mindset proaktif ialah makhluk yang senantiasa berfikir positif bias berkembang. Guru yang memiliki mindset reaktif biasanya menanggapi suatu tantangan dianggap sebagai masalah dan tidak dapat diselesaikan sedangkan guru yang ber-mindset proaktif malah dijadikan pemicu untuk mengembangkan kompetensi diri serta mencari solusi pemecahan masalah tersebut. Mindset sangat berpengaruh dalam pendidikan peserta didik, yaitu bagaimana cara mengajar seorang guru kepada anak didiknya. Seorang guru harus pandai dalam hal membangun hubungan yang harmonis antara pendidik dan anak didiknya, sehingga guru dapat melangsungkan pembelajaran secara efisien.



• **PARADIGM SHIFT** way from
WHAT I WANT TO TEACH to
WHAT I WANT MY STUDENTS
TO LEARN

- Perubahan dapat dimulai dengan **perubahan paradigma** guru tentang belajar, mengajar, dan pembelajaran.

Menurut Mulyadi (2007:71), mindset merupakan sikap mental mapan yang di bentuk melalui pendidikan, pengalaman dan prasangka. posisi atau pandangan mental seseorang yang mempengaruhi pendekatan orang tersebut dalam menghadapi suatu fenomena. *Mindset* terdiri dari seperangkat asumsi, metode, atau catatan yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok yang tertanam dengan sangat kuat.

Uraian di atas dapat dijadikan kerangka berpikir bagi guru untuk menjabarkan lebih spesifik dan langkah-langkah kegiatan pembelajaran yang memungkinkan peserta didik berperan membangun atau mencari pengetahuan melalui keaktifannya dalam setiap kegiatan pembelajaran. Karena itu dalam proses pembelajaran, guru tidak hanya dituntut dalam menyampaikan materi saja tetapi harus mampu mengkaitkan atau melibatkan diri berperan sebagai upaya dalam membentuk watak peserta didik melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang berlaku

NORMAN VINCEMENT PEALE

Motivator & Penulis Terkenal



- Perubahan apapun dimulai dari perubahan *cara berfikir*. Artinya Perubahan bisa terjadi apabila seorang mengubah cara berfikirnya.
- **Mind set Guru ialah pola pikir atau pandangan seseorang.**

Untuk mendukung hal ini, maka guru harus memiliki wawasan yang luas, *mind set* atau kerangka pikir yang luas mengenai pembelajaran yang akan diajarkannya pada peserta didik. Sehingga peserta didik akan terdorong untuk menumbuhkan keaktifan dan kreatifitas yang optimal sesuai dengan yang diharapkan. Dan melalui kegiatan pembelajaran ini, peserta didik dapat menemukan pengetahuan, konsep, kesimpulan, bukan sekedar mengerjakan tugas maupun mengumpulkan informasi saja. Dengan pemahaman ini, guru dapat menggunakan semua sumber pengetahuan atau wawasan ilmu yang diketahuinya untuk mendorong peserta didik berperan aktif dalam membangun pengetahuan dan mengembangkan kemampuan dirinya.

C. Profesionalme Guru

Secara umum guru profesional sebagai seseorang yang mempunyai kemampuan dan keahlian bidang keguruan, sehingga ia mampu melakukan dan memikul tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru dengan maksimal. Artinya guru profesional adalah seseorang yang memiliki keahlian atau kemampuan dalam membimbing dan membina peserta didik, baik dari segi intelektual, spiritual, maupun emosional. Keberadaan guru yang profesional merupakan salah satu persyaratan yang wajib dipenuhi guna meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia agar dapat bersaing dengan negara-negara maju lainnya. Salah satu indikator guru profesional adalah guru yang mampu beradaptasi dengan perkembangan keilmuan yang tiap hari demi hari semakin canggih.

Selain itu, guru yang profesional dan kompeten juga harus mampu menerapkan model dan metode pembelajaran berdasarkan tuntutan waktu dan kebutuhan peserta didik. Sesuai dengan fungsinya, guru tidak hanya menyampaikan materi ajar saja, tetapi harus melakukan tindakan mendidik. Oleh karena itu guru perlu memiliki kemampuan memotivasi belajar, memahami potensi peserta didik, sehingga mampu memberikan pelayanan yang optimal. Kemudian yang tak kalah penting harus trampil mengajar dengan mengarahkan dan siswa aktif bekerja dan belajar di kelas.

**Lupakan tradisi:
“Guru akting di kelas, siswa
menonton”,**



Budayakan:

***“Siswa aktif bekerja
dan belajar di kelas,
Guru mengarahkan
dari dekat”***

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, adapun macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru antara lain: kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru sebagai berikut: Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap stuktur dan metodologi keilmuannya.

Faktor-faktor penyebab rendahnya profesionalisme guru dalam pendidikan nasional disebabkan oleh masih banyaknya guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh. Hal ini disebabkan oleh banyak guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga waktu untuk membaca dan menulis untuk meningkatkan diri tidak ada, belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan di negara-negara maju, kemungkinan disebabkan oleh adanya perguruan tinggi swasta sebagai pencetak guru yang lulusannya asal jadi tanpa memperhitungkan outputnya kelak dilapangan sehingga menyebabkan banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesi keguruan, kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen di perguruan tinggi.

Seorang guru atau tenaga pendidik merupakan profesi dengan tanggung jawab besar. Mereka menjadi tulang punggung kelangsungan generasi penerus bangsa. Oleh sebab itu seorang guru dituntut

untuk memiliki dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesinya. Selain itu guru juga sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar, memiliki posisi yang sangat menentukan hasil pembelajaran, karena fungsi utama guru adalah merancang., mengelola , melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Seiring dengan perkembangan zaman dan majunya ilmu pengetahuan dan teknologi, seorang guru dituntut untuk selalu meng-*upgrade* kemampuannya dalam mendidik anak didiknya. Seorang guru profesional tentu harus selalu tanggap terhadap perubahan zaman dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta harus mencapai beberapa kriteria guru profesional, sehingga guru tersebut dapat dikatakan guru profesional.

Apa peran Guru dalam Pembelajaran?



1. Bertindak sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran
2. Mengkaji kompetensi mata pelajaran yang perlu dikuasai siswa di akhir pembelajaran
3. Merancang strategi pembelajaran yang dapat menyediakan beragam pengalaman belajar yang diperlukan siswa dalam rangka mencapai kompetensi yang dituntut mata pelajaran.
4. Membantu siswa mengakses informasi, menata dan memprosesnya untuk dimanfaatkan dalam memecahkan permasalahan hidup sehari-hari.

Namun apa peran siswa? Peran siswa ialah Belajar secara aktif (dengan cara mendengar, membaca, menulis, diskusi, dan terlibat dalam pemecahan masalah serta lebih penting lagi terlibat dalam kegiatan berfikir tingkat tinggi (*deep learning*), seperti analisis, sintesis dan evaluasi), baik secara individu maupun berkelompok.

D. Kode Etik Profesi Keguruan

Pada era modern sekarang ini, pendidikan menjadi masalah yang sering diperbincangkan. Pendidikan tidak terlepas dari profesi keguruan. Saat ini guru adalah profesi yang banyak diminati oleh kebanyakan siswa, dikarenakan guru merupakan profesi yang dapat menunjang masa depan. Namun Kebanyakan orang-orang yang telah menjadi seorang guru dalam menjalankan profesinya tersebut sering melakukan pelanggaran terhadap aturan-aturan profesi guru. Hal tersebut mendorong pemerintah untuk membuat norma-norma yang harus ditaati oleh setiap guru. Norma-norma tersebut dinamakan kode etik guru. Seperti halnya bidang profesi lain, baik itu dokter, wartawan, polisi, dan lain sebagainya, mereka memiliki kode etik yang mengatur perilaku dan tindakan mereka dalam menjalankan tugasnya masing-masing sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Abin Syamsudin Makmun mendefinisikan kode etik sebagai pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Lain halnya dengan Sodjipto, dia mengatakan bahwa kode etik guru itu adalah

landasan moral dan pedoman tingkah laku guru dalam melaksanakan panggilan pengabdianya bekerja sebagai guru.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kode etik guru adalah norma-norma ataupun aturan-aturan yang dijadikan pedoman untuk mengatur tingkah laku guru guna tercapainya guru yang profesional. Kita dapat mengetahui bahwa kode etik sangat berperan dalam menjalankan profesi keguruan. Guru menjadikan kode etik sebagai pedoman dalam berperilaku dan mengaplikasikan ilmunya kepada siswanya. Artinya dalam menjadi seorang guru, terutama guru yang profesional, kode etik menjadi landasan yang wajib diketahui dan harus ditaati oleh semua guru tanpa terkecuali, baik itu guru honor, PNS, bahkan kepala sekolah sekalipun.



Hal tersebut dikarenakan kode etik menjadi standar aktivitas anggota profesi dan juga pedoman bagi para guru. Kode etik guru mengatur hubungan antara masyarakat yang ada di lingkungan sekolah, seperti hubungan antara guru dengan siswa, guru dengan sesama guru, guru dengan lembaga pendidikan sekolah dan guru dengan lingkungannya.

Guru menciptakan dan memelihara hubungan antar sesama guru baik berdasarkan lingkungan kerja maupun di dalam hubungan keseluruhan. Poin ini sangat penting dikarenakan menjelaskan tentang peningkatan mutu ataupun kualitas dari seorang guru. Cara pertama yaitu dengan menjaga hubungan yang baik dengan guru di lingkungan kerjanya sehingga mekanisme kerja akan terjalin dengan baik.

Cara kedua dengan menjalin hubungan yang baik dengan guru di luar lingkungan kerja. Hal ini dapat memberikan masukan dan menambah pengalaman, karena mungkin perkembangan pendidikan di suatu daerah bisa jadi berbeda dengan daerah lain.

Guru melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan. Artinya, guru merupakan bagian dari aparat departemen pendidikan dan kebudayaan. Dengan demikian guru harus mematuhi kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dalam bidang pendidikan.

Berdasarkan sembilan butir kode etik profesi guru tersebut, maka guru diharapkan dapat berperan aktif dalam hal memberikan motivasi dan melakukan proses belajar mengajar secara optimal.

Jadi, guru harus menerapkan kode etik yang telah ditetapkan yaitu harus berupaya untuk membentuk

generasi pembangunan Pancasila seutuhnya dengan ikhlas tanpa mengharapkan imbalan.



Dalam lalu lintas, jika pengendara tidak mematuhi lalu lintas, maka akan dikenakan sanksi. Begitu pula dengan kode etik guru. Bila ada guru yang melanggar kode etik yang telah ditetapkan tersebut, maka akan mendapatkan sanksi. Sanksinya ada yang berupa sanksi moral, contohnya mendapat celaan dari rekan kerjanya. Dan juga sanksi dikeluarkan dari organisasi profesi, sanksi ini merupakan sanksi yang paling berat.

Dari semua uraian di atas, kita dapat mengambil kesimpulan bahwa kode etik guru merupakan bagian terpenting dalam dunia pendidikan dan karir seorang guru untuk mengembangkan potensi dirinya sendiri dan siswa. Dengan mengetahui, memahami, dan mengimplementasikan kode etik profesi keguruan, diharapkan akan terwujud guru-guru yang profesional.

dalam dunia pendidikan yang nantinya dapat merubah masa depan bangsa dan negara.

BAB II

ADM SEKOLAH

A. Peranan Guru dalam Administrasi Sekolah

Pada dasarnya administrasi sekolah sejalan dengan administrasi pendidikan, untuk menjelaskan maksud dari administrasi sekolah mesti terlebih dahulu kita harus mengetahui maksud dari administrasi pendidikan, dan untuk mengetahui maksud dari administrasi pendidikan kita tidak dapat melepaskan diri dari pengertian ilmu administrasi pada umumnya. Bahkan dapat pula dikatakan bahwa administrasi pendidikan adalah penggunaan atau aplikasi ilmu administrasi kedalam pendidikan (M. Galim Purwanto, 2012: 1). Oleh karena itu, alangkah baiknya jika kita sudah mengetahui maksud dari ilmu administrasi sebelum memaknai apa itu administrasi pendidikan dan administrasi sekolah.

Kemudian (Drs. The Liang Gie, 1978: 9). Mengatakan Kata 'administrasi' berasal dari bahasa Latin yang terdiri atas kata *ad* dan *ministrare*. Kata *ad* mempunyai arti yang sama dengan kata *to* dalam bahasa Inggris, yang berarti 'ke' atau 'kepada'. Dan *ministrare* sama artinya dengan kata *to serve* atau *to conduct* yang berarti 'melayani', 'membantu', atau 'mengarahkan'. Dalam bahasa Inggris *to administer* berarti pula 'mengatur', 'memelihara' (*to look after*), dan 'mengarahkan'. Selanjutnya George R. Tehri seorang ahli manajemen yang sering disebut dengan bapak ilmu manajemen mengungkapkan pendapatnya bahwa yang dimaksud dengan administrasi adalah

sebuah sistem dimana didalamnya terdapat perencanaan, pengendalian, dan pengorganisasian. Selain itu dia menambahkan bahwa administrasi itu sebagai *rule of game* dari suatu pekerjaan baik perkantoran, agar target-target dalam perencanaan bisa tercapai secara maksimal.

Sedangkan Sondang P. Siagian seorang ahli manajemen juga mengemukakan pendapatnya bahwa administrasi ialah keseluruhan dari proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasari atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Disisi lain Drs. M. Ngalim Purwanto menambahkan bahwa administrasi dapat diartikan sebagai suatu kegiatan atau usaha untuk membantu, melayani, mengarahkan, atau mengatur semua kegiatan di dalam mencapai suatu tujuan. Perkembangan ilmu administrasi ini pada mulanya bergerak dalam dunia industri dan perusahaan, kemudian menjalar kedalam pemerintahan atau negara, sesuai dengan kata *business administration* dan *governmental administration* atau *public administration* dan sampai kedalam dunia pendidikan yang kita sebut dengan administrasi pendidikan.

Berdasarkan beberapa teori diatas penulis berkesimpulan bahwa administrasi merupakan tonggak penting dalam mencapai suatu tujuan, karena di dalam administrasi terbentuk sebuah kerjasama dalam mengatur, mengarahkan serta mengendalikan suatu usaha demi tercapainya tujuan utama yang telah disepakati pada mulanya.

Setelah mengetahui bagaimana maksud dari administrasi secara singkat, barulah mudah bagi kita

untuk memahami tentang administrasi pendidikan ataupun administrasi sekolah. Kita mulai dari sebuah teori dalam *encyclopedia of educational research* chester W. Haris menyatakan bahwa yang dimaksud dengan administrasi pendidikan ialah suatu proses pengintegrasian segala usaha pendayagunaan sumber-sumber personalia dan material sebagai usaha untuk meningkatkan secara efektif pengembangan kualitas manusia. Sutisna menambahkan dan lebih menjelaskan lagi bahwa administrasi pendidikan ialah keseluruhan (proses) yang membuat sumber-sumber personil dan materil sesuai yang tersedia dan efektif bagi tercapainya tujuan-tujuan bersama. Ia mengerjakan fungsi-fungsinya dengan jalan mempengaruhi perbuatan orang-orang.



Saat ini berbagai macam kebutuhan manusia telah banyak menerapkan dukungan internet dan dunia digital sebagai wahana interaksi dan transaksi dan ini tentu mempengaruhi juga di dunia pendidikan, apalagi di zaman covid 19 ini dimana hampir semua lini menggunakan internet termasuk sekolah.

Proses ini meliputi perencanaan yang matang, kurikulum yang matang, koordinasi, pengawasan, penyelenggaraan dan pelayanan dari segala sesuatu mengenai urusan sekolah yang langsung berhubungan dengan pendidikan sekolah seperti kurikulum, guru, murid, metode-metode, alat-alat pelajaran, dan bimbingan. Juga soal-soal tentang tanah dan bangunan sekolah, perlengkapan, pembelakalan, dan pembiayaan yang diperlukan serta penyelenggaraan pendidikan juga termasuk di dalamnya. Dalam teori lain Drs. M. Ngalim Purwanto lebih menekankan bahwa administrasi pendidikan ialah segenap proses pengerahan dan pengintegrasian segala sesuatu, baik personel, spiritual maupun material yang bersangkutan paut dengan pencapaian tujuan pendidikan.

Jadi, di dalam proses administrasi pendidikan segenap usaha orang-orang yang terlibat di dalam proses pencapaian tujuan pendidikan itu diintegrasikan, diorganisasikan dan dikoordinasikan secara efektif, dan semua materi yang diperlukan dan yang telah ada dimanfaatkan secara efisien (M. Galim Purwanto, 2012: 1). Untuk itu penulis sangat setuju dengan beberapa teori yang telah dipaparkan sebelumnya dan dapat penulis simpulkan bahwa administrasi sekolah itu berupa proses pengerahan, pengaturan dan pengendalian serta pengintegrasian

segala sesuatu yang bersangkutan paut kepada pencapaian tujuan pendidikan di suatu sekolah tersebut.

Setelah jelas konsep dasar dari administrasi sekolah, maka diperlukan sebuah peranan guru dalam suatu sekolah tersebut. Peranan disini maksudnya adalah perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh seorang guru untuk menjalankan tujuan yang telah disepakati dalam suatu sekolah atau instansi.

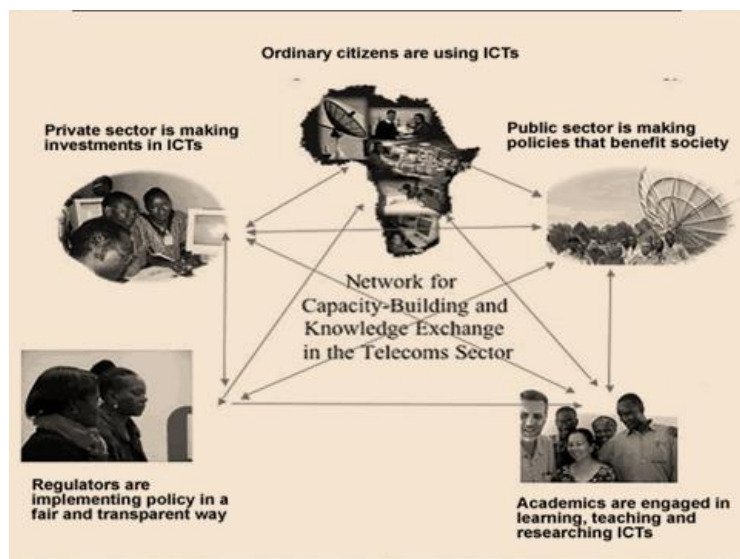


Guru merupakan salah satu komponen dalam sistem pendidikan yang memiliki peran yang sangat besar untuk pencapaian tujuan pendidikan. Oteng Sutrisna menyampaikam bahwa peranan seorang guru dalam administrasi sekolah mencakup segala sesuatu baik personal, spiritual, maupun material yang bersangkutan dengan pencapaian tujuan pendidikan (Abin Syamsudin, Nandang Budiman,

2005: 25). Peran guru bukanlah hanya sekedar menyampaikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik tetapi juga sebagai administrator pendidikan yang terampil dan handal dalam berbagai bidang. Namun, jika rendahnya pengetahuan dan pengalaman guru tentang tata administrasi sekolah, maka persoalan menjadi sebuah fenomena yang perlu dituntaskan dengan segera. Jika seorang guru dapat melaksanakan segala tugasnya dalam pendidikan disekolah serta berperan di dalam tata administrasi sekolah, maka dapat dikatakan bahwa guru tersebut mampu memenuhi tuntutan profesionalisme seorang guru (Tri Kurniah, 2011). Adapun peranan guru dalam administrasi sekolah dapat dibagi kedalam beberapa bagian, yaitu administrasi kurikulum, administrasi kesiswaan, administrasi kepegawaian (administrasi personal), administrasi keuangan, administrasi sarana/ prasarana sekolah, administrasi hubungan sekolah dan masyarakat (Husemas).



Administrasi kurikulum, media ICT sarana prasarana dalam sistem pendidikan di sekolah merupakan pondasi yang teramat penting. Oleh karenanya guru juga berperan sebagai administrasi keuangan, dalam administrasi keuangan guru harus berperan aktif dalam membuat file keuangan sesuai dengan dana pembangunan, membuat laporan data usulan pembayaran gaji, membuat pembukuan penerimaan dan penggunaan dana pembangunan, selain adanya pembukuan penerimaan dana pembangunan mestilah ada laporan terhadap pembangunan pada akhir tahun anggaran, lalu guru membuat laporan Rancangan Anggaran Pendapatan Bantuan Sekolah yang masuk dari berbagai pihak. Selain itu, guru juga membuat laporan tribulan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS), serta guru harus menyimpan dan membuat arsip peraturan keuangan sekolah sebagai pertanggung jawaban nantinya.



Disisi lain guru juga berperan dalam administrasi sarana dan prasarana sekolah, maksudnya keseluruhan perencanaan pengadaan sesuai perkembangan zaman, pendayagunaan dan pengawasan prasarana peralatan yang digunakan untuk mengangkat serta menunjang pendidikan yang telah ditetapkan itu bisa tercapai. Menurut Tri Kurniah (2011) mengatakan dalam hal ini guru haruslah berperan aktif dalam perencanaan pengadaan alat bantu pengajaran, terlibat dalam pemanfaatan dan pemeliharaan alat bantu pengajaran yang digunakan guru saat proses belajar mengajar, selain itu juga dalam pengawasan terhadap penggunaan alat praktek siswa dalam pembelajaran.

Administrasi hubungan sekolah dan masyarakat atau sering juga disebut dengan Husemas sebagai usaha kooperatif untuk menjaga dan mengembangkan saluran informasi dua arah yang efisien serta saling pengertian antara sekolah dan persoalan sekolah dengan masyarakatnya, begitu yang di nyatakan oleh Kinder, (Syaiful Rahayu, 2012). Tri Kurniah (2011) menjelaskan untuk itu guru berperan dalam membantu sekolah agar dapat melaksanakan teknik-teknik husemas ini, selain itu guru juga berusaha untuk membuat dirinya lebih baik serta dapat melaksanakan kode etik guru dalam bermasyarakat.

Setelah beragam penjelasan diatas, maka penulis sangat setuju dengan teori-teori yang dipaparkan, serta dapatlah penulis simpulkan bahwa peranan guru dalam administrasi sekolah itu teramatlah penting, karena dengan pemahaman dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang guru dalam administrasi sekolah

di berbagai bidang, maka guru dapat menjadi seorang administrator yang tegas dan lugas, terampil dan handal, disiplin dan ulet. Sehingga dalam pelaksanaan pendidikan di suatu sekolah atau instansi tersebut bisa menjadi lebih baik dan maju kedepannya serta mampu mencetak kader-kader bangsa yang berpendidikan serta berguna untuk agama, bangsa dan negara. Karena bisa kita perhatikan saat ini banyak kader-kader muda bangsa kita yang tamat dari bangku perkuliahannya, menyandang gelar sarjana namun berujung kepada pengangguran. Mereka merasa malas untuk berusaha karena terbatasnya peluang kerja. Nah, disinilah peran guru harus membangkitkan semangat belajar dan juang generasi muda untuk terus berusaha dalam situasi dan kondisi apapun demi mewujudkan penerus bangsa yang tauladan.

B. Fungsi Dan Peran Supervisi

Secara morfologis, kata supervisi berasal dari gabungan 2 kata dalam bahasa Inggris yaitu *super* dan *vision*. *Super* memiliki arti diatas dan *vision* berarti melihat. Kata supervisi masih memiliki kesamaan makna dengan kata inspeksi, pemeriksaan dan pengawasan, dan penilaian, dalam artian bahwa kata supervisi memiliki makna kegiatan yang dilakukan oleh atasan orang yang berposisi diatas, pimpinan terhadap hal-hal yang ada bawahannya. Supervisi juga dapat diartikan sebagai kegiatan pengawasan tetapi sifatnya lebih humanitas, manusiawi.

Supervisor merupakan salah satu kata yang hampir memiliki makna sama dengan kata inspeksi.

Namun, kata inspeksi lebih mengarah pada kegiatan pengawasan suatu barang, dan dalam materi pembelajaran kita pada semester ini, kita membahas tentang supervisor pendidikan yang mana pendidikan yang dimaksud adalah proses pembelajaran oleh manusia. Penulis berasumsi berdasarkan definisi diatas, bahwa supervisi memiliki makna kepengawasan dalam dunia pendidikan yang selalu berkaitan dengan *humanitas (manusia)*.

Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.



Peran supervisi dapat dilihat dari berbagai segi dan kegiatannya. Menurut Rivai (1982) peranan supervisi ada 7 macam. Pertama, peran supervisi

sebagai kepemimpinan. Menurut buku karangan Risnawati pada halaman 228 memaparkan bahwa kepemimpinan supervisi sebagai kepemimpinan adalah kepemimpinan pendidikan yang membantu perkembangan guru. Berdasarkan teori tersebut, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa supervisor adalah orang yang membantu guru dalam mengembangkan perkembangan pendidikannya. Supervisor sebagai seorang pemimpin harus mampu mendorong guru untuk dapat meningkatkan kualitas dirinya agar mengajar lebih baik dan efektif karena kepemimpinan yang baik dari supervisorlah yang akan menjadikan kegiatan supervisi berjalan efektif.

Kedua, peran supervisi sebagai inspeksi. Untuk mengambil suatu tindakan. Kegiatan supervisi diawali dengan inspeksi untuk mengetahui informasi mengenai proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. kemudian barulah ditentukan langkah selanjutnya. Ketiga, peran supervisi sebagai penelitian. Menurut penulis, Setelah melakukan inspeksi, seorang supervisor harus melakukan penelitian secara objektif untuk mengetahui permasalahan lebih lanjut tentang masalah yang telah ditemui pada saat inspeksi.

Keempat, peran supervisi sebagai latihan dan bimbingan. Rivai juga berpendapat bahwa kesimpulan yang diperoleh dari penelitian akan menentukan tindakan – tindakan yang akan dilakukan untuk pembinaan/peningkatan kemampuan guru. Peningkatan ini dilakukan melalui latihan – latihan atau bimbingan agar menjadi lebih efektif.

Kelima, peran supervisi sebagai sumber daya pelayanan. Seorang supervisor dapat berperan

sebagai sumber informasi dan sumber data, sumber petunjuk dalam berbagai hal dalam rangka untuk meningkatkan kualitas seorang guru. Dan supervisor juga berperan sebagai pelayanan dalam memenuhi kebutuhan guru.

Keenam, supervisi sebagai koordinasi. Supervisor harus membagi-bagi perhatian dalam memberikan bantuan dan pembinaan kepada guru dan tetap menjaga agar guru dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Kepala sekolah sebagai supervisor harus memimpin dan memberikan tugas setiap guru dan staff berdasarkan kemampuannya.

Ketujuh, peran supervisi sebagai evaluasi. Masih berpedoman pada pendapat Rivai, bahwa setiap latihan dan pembinaan yang diberikan kepada guru agar selalu ditinjau seberapa besar peningkatan yang dilakukan oleh guru dan dievaluasi untuk mengetahui kemampuan apa yang perlu ditingkatkan.

Berdasarkan ketujuh pendapat Rivai mengenai peran supervisor, penulis setuju dan sependapat dengan teori yang telah dikemukakan. Penulis berkesimpulan bahwa peran supervisi meliputi segala aspek yang berkenaan dengan peningkatan kualitas guru. Seorang supervisor harus menjadi pemimpin yang dapat dengan tegas menjalankan tugasnya dan membantu guru mengembangkan potensinya. Lebih dari itu, supervisor harus terus memantau proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, dan melakukan penelitian tentang bagaimana kinerja seorang guru. Seterusnya, jika ditemui setelah penelitian ada guru yang belum memiliki kecakapan dalam mengajar, tugas supervisor selanjutnya adalah membimbing dan melatih guru menjadi profesional

dan baik. Seorang guru yang terus belajar untuk meningkatkan kualitas dirinya akan selalu bertanya kepada supervisor, maka dari itulah supervisor harus selalu siap menjadi sumber pelayanan tempat guru bertanya tentang pembelajaran. Tidak hanya itu, seorang supervisor harus bisa membagi tugas setiap guru dan staffnya dan memberikan arahan kepada mereka dalam mengerjakan tugas- tugasnya dan terus berkoordinasi. Selanjutnya peran supervisi sebagai evaluasi yaitu seorang supervisor harus dapat melihat sejauh mana perkembangan kemampuan guru dalam mengajar setelah diberikan bimbingan dan arahan, banyak hal yang perlu di tinjau dan di evaluasi dalam proses belajar- mengajar yaitu meliputi seluruh komponen dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan pendapat yang diberikan oleh keempat tokoh tersebut, penulis dapat mengambil kesimpulan dari tujuan supervisor secara umum, penulis berpendapat bahwa tujuan supervisor terbagi menjadi 2 yaitu supervisi kepada siswa dan supervisi kepada guru. Penulis berasumsi bahwa tujuan supervisi kepada siswa adalah untuk meningkatkan kualitas siswa di segala aspeknya baik aspek *intellectual* (Pemikiran), keagamaan, namun juga baik pada aspek sikap dan perilaku. Sedangkan tujuan supervisi kepada guru adalah agar seorang guru dapat mengkondisikan posisi dirinya pada saat berinteraksi dengan siswa. Maka dari itu, seorang guru harus mampu menempatkan dirinya sebagai seorang guru dan sebagai rekan pengajar bagi siswa, tidak boleh selalu senyum kepada siswa, tapi harus juga pandai-pandai menjaga sikap dan wibawa.

Peter F.Olivia (1894) menguraikan tujuan supervisi pendidikan yaitu sebagai berikut: Membantu guru-guru dalam mengembangkan proses belajar mengajar ; Membantu guru-guru menterjemahkan kurikulum kedalam bahasa belajar-mengajar; Membantu guru-guru mengembangkan staff sekolah.

Namun secara umum tujuan supervisi pendidikan membantu guru melihat tujuan pendidikan, membimbing pengalaman belajar mengajar, menggunakan sumber belajar, menggunakan metode mengajar, memenuhi kebutuhan murid, menilai kemajuan belajar murid, membina moral kerja, menyesuaikan diri dengan masyarakat dan, membina sekolah.

Fungsi supervisi secara garis besar menurut Pidarta (1992) dapat dibedakan atas dua bagian, yaitu fungsi utama dan fungsi tambahan. Fungsi utama adalah membantu sekolah mencapai tujuan pendidikan, fungsi tambahan adalah untuk membantu sekolah dalam membimbing guru agar dapat bekerja dengan baik dan mengadakan hubungan dengan masyarakat. Seorang supervisor pendidikan perlu memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab yang dipercayakn kepadanya dalam usaha kearah tercapainya tujuan tersebut. Fungsi utama supervisor yaitu : penelitian, penilaian,perbaikan, dan peningkatan

Tugas-tugas supervisor

Melakukan pembinaan pengembangan kualitas sekolah, kinerja kepala sekolah, guru, dan seluruh staf sekolah.

Melakukan evaluasi pelaksanaan program sekolah.

Melakukan penilaian terhadap proses dan hasil program pengembangan sekolah secara kolaboratif.



Menurut buku karangan Ngalim Purwanto pada halaman 86 tertulis fungsi – fungsi supervisor terbagi kedalam beberapa bidang. Yang pertama dalam bidang kepemimpinan fungsi supervisor diantaranya yaitu menyusun rencana dan *policy* bersama, mengikut sertakan anggota kelompok (guru , staf) dalam segala kegiatan, mengikut sertakan anggota dalam mengambil kesimpulan.

Yang kedua fungsi supervisor dalam hubungan kemnausiaan meliputi mengarahkakan anggotanya untuk bersikap demokratis, memanfaatkan kekeliruan ataupun kesalahan- kesalahan yang dialaminya untuk dijadikan pelajaran, menghilangkan rasa curiga – mencurigai antar anggota, memupuk rasa saling menghormati antara sesama.

Yang ketiga fungsi supervisor dalam pembinaan proses kelompok yaitu memperbesar rasa tanggung

jawab para anggota kelompok, memupuk rasa kesediaan tolong – menolong dan menguasai teknik-teknik memimpin rapat dan pertemuan – pertemuan lainnya.

Fungsi yang keempat yaitu fungsi supervisor dalam bidang administrasi personel antara lain memilih personel yang memiliki syarat dan kecakapan yang diperlukan untuk pekerjaan, menempatkan personel pada tempat dan tugas yang sesuai dengan kecakapan dan kemampuan masing-masing. Mengusahakan susunan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan daya kerja serta hasil maksimal.

Yang keenam fungsi supervisor dalam bidang evaluasi. Hampir sama dengan peran supervisor yang telah diuraikan sebelumnya bahwa tugas supervisor dalam bidang evaluasi adalah menguasai dan memahami tujuan – tujuan pendidikan secara khusus dan terperinci, menguasai teknik pengumpulan data untuk memperoleh data yang lengkap, benar, dan dapat diolah menurut norma – normanya, menguasai dan memahami tujuan-tujuan pendidikan, menafsirkan dan menyimpulkan hasil penelitian sehingga mendapat gambaran tentang kemungkinan –kemungkinan untuk mengadakan perbaikan-perbaikan.

Zaman sekarang kita banyak menjumpai guru yang tidak memiliki kecakapan dalam mengajar, ada yang berbakat dalam ilmu namun tidak memiliki kemampuan dalam berinteraksi dengan siswa, dan ada pula yang mampu berinteraksi dengan siswa namun tidak memiliki banyak ilmu dalam bidang yang akan diajarkannya. Hal ini tentu saja dapat menjadi problema kita pada saat ini dimana guru-guru yang

seharusnya berkompeten dalam mengaajar baik ilmunya dan sosialnya sekarang hanya kita lihat pada satu sisi saja. Seorang guru yang baik harusnya memiliki keahlian dalam mengatur semua hal dalam dirinya, guru harus memiliki banyak ilmu dan memiliki kualitas mengajaar yang baik dan harus pula mampu berinteraksi dengan siswa.mereka dalam melaksanakan tugasnyamengajar hanya berfokus pada pengajaran bidang studinya dan kurang memeperhatikan hubungan bidang study yang diajarkan dengan tujuan ahir pendidikan yaitu membentuk manusia yang seutuhnya. Jadi supervisor tidak hnaya memantau dan melihat kinerja guru saja melaikan harus ikut serta menjadi suber dan memberikan pelayanan kepada guru yang masih belum memiliki kualitas mengajar yang baik. Supervisor harus tetap membimbing dam memberikan pelatihan- pelatihan untuk menjadi guru yang profesional dan berkompeten. Supervisor sangat berperan penting bagi para guru karena supervisor merupakan alat atau cara untuk meningkatkan kualitas mengajar seorang guru. Sueprvisor selalu memantau , mengoreksi, mengevaluasi dan mengembangkan kemamapuan mengarar guru. Dan terus mengevaluasi guru.

Fungsi – fungsi supervisor sangat mempengaruhi proses pendidikan. Diamana supervisor memiliki dua fungsi yaitu fungsi supervisor kepada pengajar yaitu berfungsi membentuk guru memiliki potensi dan kecakapan dalam menguasai kelas dan mengajar, dan fungsi supervisor pada sekolah yaitu menjadikan sekolah lebih unggul dan memanjukan visi dan misi sekolah. Sekolah yang baik dan *branded* pasti

memiliki sistem dan supervisor yang baik dalam memajukan sekolahnya.

C. Ciri–Ciri Supervisor Yang Baik

Supervisor dalam bahasa berasal dari bahasa Inggris yaitu kata " supervise " yang berarti mengawasi atau mengarahkan. Jadi, supervisor adalah seseorang yang berwewenang ataupun seseorang yang memiliki jabatan untuk mengarahkan, mengawasi suatu tata cara yang mengendalikan suatu tata cara yang lainnya. Seseorang yang menjadi pengarah ataupun yang berwenang disuatu perkumpulan ataupun kelompok. Konsep supervisi memerlukan supervisor yang cukup baik. Menjadi seorang supervisor harus mempunyai sifat-sifat dan pengetahuan yang sesuai dengan jabatannya. Seorang supervisor hendaknya memiliki pembawaan kecerdasan yang tinggi, pandangan yang luas mengenai pendidikan di dalam masyarakat, kepribadian yang menyenangkan dalam melaksanakan hubungan dalam masyarakat dengan baik. Dia harus cakap dalam menjadi pemimpin kelompok menurut prinsip demokratis, memiliki keteguhan hati untuk mengambil tindakan cepat dalam menyelesaikan suatu permasalahan dan senantiasa terhadap kesalahan yang diperbuatnya karena supervisor akan menjadi contoh bagi orang-orang yang berada dibawahnya.

Ciri-ciri supervisor yang baik



Berwawasan luas

Menguasai program

Berwibawa

Jujur, tegas, konsekuen

Berkemauan keras

Thomkins dan *Backley* menjelaskan kualitas penting untuk supervisor adalah :” memiliki intuisi yang baik, kerendahan hati, keramah-tamahan, ketekunan, sifat humor, kesabaran dan sebagainya adalah ciri-ciri yang penting karena supervisi menyangkut hubungan antara orang-orang”. Penulis setuju dengan pendapat *Thomkins* dan *Backley*, karena supervisor adalah orang yang akan menjadi panutan untuk sekelilingnya. Supervisor tidak akan memikirkan dirinya sendiri tetapi memikirkan orang banyak, tidak fokus pada urusannya sendiri, tetapi fokus pada urusan bersama karena didalam kelompok ada tujuan yang akan dicapai bersama.

Kimball Wiles menambahkan : ”seorang supervisor berurusan dengan persiapan kepemimpinan yang efektif didalam staf. Untuk melaksanakan ini, ia harus selalu berusaha untuk memperbaiki /

mengembangkan sensitivitasnya terhadap perasaan-perasaan orang lain, untuk memperluas ketetapannya tentang anggapannya terhadap pendapat kelompok mengenai hal-hal yang penting agar selanjutnya lebih dapat melaksanakan hubungan-hubungan kerjasama yang kooperatif, untuk berusaha mencapai tujuan-tujuan yang lebih tinggi bagi dirinya sendiri, dan untuk lebih sering berhubungan dengan mereka di dalam kelompok yang bekerja dengannya". Penulis simpulkan dari pendapat Kimball Wiles, supervisor adalah orang yang memikirkan perasaan orang lain dan menerima pendapat orang-orang yang berada di dalam kelompoknya walaupun berbeda-beda supervisor akan menjadi penengah untuk mencapai suatu kemufakatan bersama. Seseorang yang sulit menerima pendapat dari orang lain akan mengalami kesulitan disaat menjadi sebuah supervisor karena akan banyak perbedaan pendapat. Jikalau supervisor adalah seorang yang keras kepala dan ingin pendapatnya yang digunakan sebagai hasil musyawarah padahal lebih ada pendapat yang lebih baik lagi, akan ada kesan kurang baik dimata bawahannya. Oleh karena itu seorang supervisor haruslah orang yang bisa menerima pendapat dari orang lain dan orang yang terbuka.

Menurut *Sarwanto* "supervisor adalah seorang disuatu organisasi yang bertanggung jawab atas tugas terhadap kelompoknya". Jadi supervisor lah yang memimpin dan mempunyai tanggung jawab yang besar dalam kelompok tersebut. *Raphael, R. Kavanaugh* dan *D. Ninemeire* menegaskan "supervisor adalah seseorang yang bertanggung jawab atas pekerjaan anak buahnya". *Moekijat* berkata

"Supervisor adalah anggota perusahaan yang bertanggung jawab atas pekerjaan anak buahnya kepada manajemen yang lebih tinggi". Jadi menurut Moekijat supervisor sebagai penengah untuk bertanggung jawab menyampaikan hasil dari pekerjaan kepada manajemen yang lebih tinggi lagi.

Di samping seorang supervisor harus mempunyai ilmu administrasi dan memahami fungsi administrasi dengan baik, dalam menjalankan fungsinya seorang supervisor harus mempunyai ciri-ciri dan sifat seperti berikut supaya berjalan dengan baik :

Berpengetahuan yang luas tentang semua pekerjaan yang berada dibawah pengawasannya. Jadi, seorang supervisor harus tau seluk-beluk tentang pekerjaannya sehingga apabila terjadi suatu masalah pada pekerjaannya bisa lebih mudah diselesaikan olehnya karena supervisor harus tau lebih banyak tentang pekerjaannya dibandingkan orang yang berada dibawah pengawasannya.

D. Pelaksanaan Dan Teknik Supervisi

Supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi atau syarat – syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan – tujuan pendidikan. Maksudnya adalah usaha pimpinan dan guru – guru untuk mengetahui situasi lingkungan sekolah dalam segala kegiatannya. Suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan efektif.



Disini peran pemimpin atau kepala sekolah sangat di perlukan dalam menjalankan visi dan misi sekolah dalam mencapai tujuan bersama. Menurut P. Adams dan Frank G. Dickey: Supervisi adalah suatu program yang berencana untuk memperbaiki pengajaran. Sedangkan dalam Dictionary of Education, Good Carter memberikan definisi sebagai berikut: Supervisi adalah segala usaha dari petugas – petugas sekolah dalam memimpin guru- guru dan petugas pendidikan lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk memperkembangkan pertumbuhan guru-guru, menyelesaikan dan merevisi tujuan pendidikan, bahan- bahan pengajaran dan metode mengajar dan penilaian pengajaran. Sedangkan menurut Boardman :Supervisi adalah suatu usaha menstimulir, mengkoordinir dan membimbing secara kontiniu pertumbuhan guru-guru sekolah, baik secara

individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran, sehingga dengan demikian mereka mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern.

Pada zaman penjajahan, supervisi dijalankan oleh pemilik sekolah atau kepala sekolah terhadap guru-guru di wilayahnya. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah segala peraturan, perintah atau larangan dijalankan sesuai dengan petunjuk. Namun pada saat sekarang ini pada zaman kemerdekaan ini tujuan supervisi adalah mengetahui situasi untuk mengukur tingkat perkembangan kegiatan sekolah dalam usahanya mencapai tujuan. Maksudnya adalah memperkembangkan situasi belajar dan mengajar menjadi lebih baik lagi. Jadi pengawasan atau supervisi bertujuan untuk mengadakan evaluasi yaitu untuk pengukuran kemajuan. Namun dalam pengawasan ada situasi positif yang mendukung dalam tercapainya tujuan dengan baik dan ada pula situasi negatif yang menghambat tercapainya tujuan. Adapun untuk mengukur perkembangan dalam usaha mencapai tujuan, sangat diperlukan pengawasan atau supervisi dan untuk mencapai tujuan perlu adanya supervisor untuk membimbing dan penyuluhan. Jadi sangat dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu dan bertanggung jawab dalam mengatur dan membina serta memimpin sekolah dengan baik dan mampu membawa perubahan serta kemajuan dalam pendidikan.



Oleh karena itu didalam masyarakat yang berkembang saat ini, seorang guru hendaknya mengikuti perkembangan – perkembangan saat ini. Jika tidak, maka kita akan tertinggal dan secara tidak sadar akan merupakan faktor penghalang bagi perkembangan masyarakat. Perkembangan , peningkatan dan perbaikan inilah yang terkandung dialam arti supervisi. Masyarakat akan maju jika pendidikannya maju, pendidikan akan maju jika guru-gurunya maju dan progresif, guru- guru akan maju jika ada yang membimbingnya, ada yang menggerakkannya, ada yang memimpinnya untuk meningkatkan dan mengembangkan profesinya. Oleh itu kepala sekolah dan guru-guru serta pegawai harus bekerjasama dan harus saling mendukung dalam mencapai tujuan pendidikan.

Supervisi diperlukan dalam proses pendidikan berdasarkan dua hal: Pertama, Perkembangan kurikulum yang merupakan gejala kemajuan pendidikan. Pelaksanaan kurikulum tersebut memerlukan penyesuaian yang terus menerus dengan keadaan nyata di lapangan. Dalam hal ini guru- guru senantiasa harus berusaha mengembangkan kreativitasnya agar supaya pendidikan berdasarkan kurikulum itu dapat terlaksana dengan baik. Namun, upaya tersebut tidak selamanya dapat berjalan secara mulus. Banyak hal yang sering menghambat, yaitu tidak lengkapnya informasi yang diterima, keadaan sekolah yang tidak sesuai dengan tuntutan kurikulum, masyarakat yang tidak sesuai dengan tuntutan kurikulum, masyarakat yang tidak mau membantu, keterampilan menerapkan metode yang masih harus ditingkatkan dan bahkan proses memecahkan masalah – masalah belum terkuasai.

Kedua, Pengembangan personel, pegawai, atau karyawan senantiasa merupakan upaya yang terus menerus dalam suatu organisasi.pengembangan personel ini dapat dilaksanakan secara formal dan informal. Hambatan dalam upaya ini timbul karena guru- guru sering terlalu asyik dengan pekerjaan rutin, sarana, atau media cetak pendidikan yang langka, kurang gairah dan sikap acuh tak acuh. Namun untuk mengatasi masalah tersebut perlu adanya bantuan yang memadai dari pihak lain. Bantuan yang bersifat membina, membimbing dan mengarahkan perkembangan para personel sekolah.

Supervisi pendidikan adalah bantuan yang diberikan kepada personel pendidikan untuk mengembangkan proses pendidikan yang lebih baik

dan upaya meningkatkan mutu pendidikan melalui kegiatan-kegiatan. Asas adalah nilai-nilai yang dipegang teguh untuk dijadikan sumber, arahan, rujukan atau acuan tindakan dan upaya mencapai tujuan. Kalau tujuan itu berfungsi untuk memberikan arah kepada tindakan dan upaya, maka asas menjadi tumpuan atau landasan untuk bertindak dan berupaya. Supervisi dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan tujuan agar apa yang diharapkan bersama dapat menjadi kenyataan. Teknik yang dimaksud adalah cara atau jalan yang harus ditempuh dalam mewujudkan atau melaksanakan supervisi tersebut. Atau cara yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan supervisi dalam pendidikan sekolah. Adapun cara atau teknik supervisi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu teknik perseorangan dan teknik kelompok.

BAB III

KUALITAS SEKOLAH

A. Kualitas Pembelajaran

Proses pembelajaran merupakan interaksi antara guru dengan siswa, guru memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam peningkatan kualitas pembelajaran, untuk itu guru harus memiliki upaya upaya tertentu untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Kualitas pembelajaran akan meningkat apabila guru mampu meningkatkan kualitas belajar siswa dengan meningkatkan aktivitas dan kreativitas belajar siswa, meningkatkan disiplin pada siswa, dan meningkatkan motivasi belajar pada siswa, sehingga jika hal tersebut telah diupayakan atau diusahakan oleh guru maka guru dan sekolah akan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran.



Kualitas dapat dimaknai dengan istilah mutu atau juga keefektifan. Yang dimana maksudnya ialah kualitas pembelajaran itu adalah tingkat pencapaian tujuan pembelajaran dalam kegiatan pembelajaran yang dipengaruhi oleh guru atau supervise dalam menjalankan proses pembelajaran yang dimana tujuan pembelajaran berupa peningkatan aktivitas siswa, pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Kamus besar bahasa Indonesia, menyebutkan bahwa kualitas mempunyai arti tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu. Menurut Hamzah, Uno (2007:153) kualitas pembelajaran artinya mempersoalkan kegiatan pembelajaran yang dilakukan selama ini lebih mengarah pada sesuatu yang baik. Yang dimana maksudnya adalah melakukan kegiatan yang positif dan bermamfaat bagi diri sendiri dan lingkungan sekitar. Dalam konteks program pembelajaran, faktor kualitas pembelajaran merupakan faktor yang sangat berperan dalam meningkatkan hasil pembelajaran pada anak didik yang pada akhirnya akan berujung pada meningkatnya kualitas pendidikan.

Dalam tercapainya kualitas pembelajaran yang baik maka guru diwajibkan untuk memfasilitasi dirinya dengan cara yang sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan untuk di aplikasikan kepada murid muridnya, jadi murid adalah subjek dari proses pembelajaran. Kualitas proses pembelajaran dapat dilihat dari aktivitas belajar dan pemahaman siswa berdasar Kompetensi Dasar dan Indikator yang harus dicapai, serta kinerja guru yang mendukung proses pembelajaran. Pada aktivitas belajar, ada 5 hal yang dapat dijadikan sebagai acuan antara lain sebagai

berikut : a. Aktivitas lisan seperti bercerita, membaca sajak, tanya jawab, diskusi, menyanyi ; b. Aktivitas mendengarkan seperti mendengarkan penjelasan guru, ceramah, pengarahan; c. Aktivitas visual seperti membaca, menulis, melakukan eksperimen dan demonstrasi; d. Aktivitas gerak seperti senam, atletik, menari, melukis; e. Aktivitas menulis seperti mengarang, membuat makalah, membuat surat.

Indikator kualitas pembelajaran dapat dilihat dari perilaku pembelajaran guru, perilaku dan dampak belajar peserta didik, iklim pembelajaran, materi pembelajaran, media pembelajaran, dan sistem pembelajaran. Guru tidak dapat mengklaim bahwa pembelajaran yang telah disampaikannya telah berhasil dan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.

- *Guru BIASA, memberi tahu*
- *Guru yang BAIK, menjelaskan*
- *Guru LEBIH BAIK, mendemonstrasikan*
- *Guru TERBAIK memberi inspirasi*



Tujuan pembelajaran adalah terwujudnya efisiensi dan efektivitas kegiatan belajar yang dilakukan siswa. Proses kegiatan adalah langkah-langkah atau tahapan yang dilalui guru dan siswa dalam pembelajaran

tersebut. Dari uraian tentang indikator kualitas pembelajaran, dapat disimpulkan bahwa indikator kualitas pembelajaran adalah keterampilan guru, aktivitas siswa, materi pembelajaran, media pembelajaran, hasil belajar siswa.

Dalam pengertian yang sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Menurut Djamarah (2010) menyatakan guru adalah orang yang bertanggungjawab mencerdaskan kehidupan anak didik, dengan penuh dedikasi, loyalitas berusaha membimbing dan membina anak didik agar menjadi orang yang berguna bagi nusa dan bangsa. Karena guru merupakan sumber anak murid memperoleh ilmu selain dari buku dan pengalaman, oleh karena itu guru juga ambil peran dalam proses membantu seorang anak dalam hal belajar. Dari uraian tersebut didapat delapan keterampilan dasar mengajar sebagai berikut yaitu ; keterampilan bertanya, keterampilan memberi penguatan, keterampilan mengadakan variasi, keterampilan menjelaskan, keterampilan membuka dan menutup pelajaran, keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil, keterampilan mengelola kelas, serta keterampilan mengajar kelompok kecil dan perorangan

Aktivitas siswa atau anak murid juga merupakan indikator tercapainya suatu kualitas belajar yang optimal. Dalam hal belajar tentunya kita menginginkan bahwa anak didik atau siswa dituntut untuk aktif, keaktifan seorang siswa ada dua jenis yaitu aktif dalam berpikir dan aktif dalam tindakan. Hal ini merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan atau dalam arti lain hal ini berkaitan satu

sama lain ,yang dimana artinya bahwa apa saja yang dilakukan seorang siswa maka dia melakukan kegiatan itu setelah berpikir dan merenungkan efek apa saja yang akan muncul setelah melakukan kegiatan itu. Jadi tanpa perbuatan berarti anak itu tidak berpikir.



Menurut Sardiman (2012: 100) aktivitas belajar adalah aktivitas yang bersifat fisik maupun mental. Di sisi lain John Travers dalam Suprijono (2011) menggolongkan aktivitas belajar menjadi belajar gerakan, belajar pengetahuan, dan belajar pemecahan masalah. Ada pula yang menggolongkan menjadi aktivitas belajar informasi, aktivitas belajar konsep, aktivitas belajar prinsip, aktivitas belajar keterampilan dan aktivitas belajar sikap. Menurut Anton M. Mulyono dalam Rioseptiadi (2008:1),

Aktivitas artinya kegiatan / keaktifan. Jadi segala sesuatu yang dilakukan atau kegiatan-kegiatan yang terjadi baik fisik maupun non-fisik, merupakan suatu aktivitas. Jadi intinya Aktivitas adalah melakukan suatu kegiatan tertentu secara aktif. Aktivitas menunjukkan adanya kebutuhan untuk aktif bekerja atau melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam arti kegiatan kegiatan positif. Aktivitas siswa tersebut nantinya akan menentukan hasil belajar siswa tersebut dan mendapat apa yang patut didapat oleh seorang siswa tersebut

Seorang individu yang belajar akan mendapat hasil perubahan perilaku setelah menempuh proses/pengalaman. Namun tidak semua perubahan perilaku dikatakan belajar. Menurut Suprijono (2009:5), hasil belajar adalah pola-pola perbuatan, nilai-nilai, pengertian-pengertian, sikap-sikap, apresiasi, dan keterampilan. Sementara menurut Dimiyati dan Mudjiono (2009), hasil belajar merupakan hasil akhir pengambilan keputusan mengenai tinggi rendahnya nilai yang diperoleh siswa selama mengikuti proses pembelajaran. Jadi hasil belajar dari kedua teori diatas adalah hasil akhir atau hasil dari evaluasi selama masa pembelajaran atau masa trainee yang dimana nilai tersebut ditentukan dari cara seorang anak didik berbuat.

Hal serupa ditambahkan oleh Rifa'i dan Anni (2009) yang dimana hasil belajar menurut mereka hasil belajar berupa perubahan perilaku siswa meliputi aspek pengetahuan (kognitif), sikap (afektif), keterampilan (psikomotorik) sesuai dengan apa yang telah dipelajari siswa. Sejalan pendapat Anita (2011) perubahan perilaku sebagai hasil belajar merupakan

hasil dari pengalaman mental dan emosional, dikelompokkan ke dalam tiga ranah, yaitu pengetahuan (kognitif), keterampilan (psikomotorik), dan penguasaan nilai-nilai atau sikap (afektif).



- Pembelajaran dapat diartikan sebagai kegiatan yang terprogram (*facilitating & empowering*), untuk membuat siswa belajar secara aktif, yang menekankan pada sumber belajar.
- Pembelajaran merupakan proses pengembangan kreativitas berfikir yang dapat meningkatkan kemampuan berfikir siswa, serta dapat meningkatkan dan mengkonstruksi pengetahuan baru sebagai upaya meningkatkan penguasaan dan pengembangan yang baik terhadap materi pembelajaran

Hasil belajar siswa dapat di nilai dari materi yang diberikan apakah siswa tersebut mampu untuk mengikuti proses pembelajaran atau tidak. Menurut Sumantri (2001), bahan atau materi pelajaran merupakan isi suatu mata pelajaran atau bidang studi yang dipelajari peserta didik berdasarkan kurikulum yang berlaku. Suatu materi pelajaran harus ditata dan dikelola sedemikian rupa agar dapat dengan mudah dipelajari peserta didik sesuai dengan tujuan dan kemampuan mereka dalam mengikuti kegiatan proses belajar. Pembelajaran yang berkualitas harus mengandung materi yang berkualitas pula. Materi

yang diberikan juga harus setara dengan taraf pengetahuan anak didik, agar anak didik mudah memahami materi tersebut. Cara penyampaian materi juga harus disampaikan semenarik mungkin untuk menimbulkan rasa ingin tahu dalam diri seorang peserta didik.

Dan hal yang perlu diperhatikan lagi agar tercapai suatu kualitas pembelajaran yang optimal adalah suasana pembelajaran tersebut, suasana pembelajaran mengacu kepada suasana yang terjadi ketika pembelajaran berlangsung, dan lebih luas lagi kepada interaksi yang terjadi antara komponen-komponen pembelajaran seperti, guru dan siswa. Jika interaksi anatar guru dan anak didik berjalan dengan baik, maka akan menghasilkan suasana yang positif, bukan hanya iteraksi anantara guru dengan anak didik, tetapi interaksi dengan anak murid satu dengan yang lain. Bias jadi interaksi ini dilakukan di luar jam pembelajaran atau pada jam jam istirahat atau pada saat berdiskusi atau rapat organisasi di sekolah. Belajar akan lebih optimal dalam iklim yang mendukung.

Kualitas pembelajaran dapat dilihat dari seberapa besar suasana belajar mendukung terciptanya kegiatan pembelajaran yang menarik, menantang, menyenangkan dan bermakna bagi pembentukan profesionalitas kependidikan. Dari sisi media belajar kualitas dapat dilihat dari seberapa efektif media belajar digunakan oleh guru untuk meningkatkan intensitas belajar siswa. Dari sudut fasilitas belajar, kualitas pembelajaran dapat tercipta situasi belajar yang aman dan nyaman. Sedangkan dari aspek materi, kualitas pembelajaran dapat dilihat dari

kesesuaiannya dengan tujuan yang harus dikuasai siswa. Oleh karena itu, kualitas pembelajaran secara operasional dapat diartikan sebagai intensitas keterkaitan antara guru, siswa, kurikulum dan bahan belajar, media, fasilitas, dan sistem pembelajaran dalam menghasilkan proses dan hasil belajar yang optimal.

B. Sarana Dan Prasarana Sekolah

Sarana dan prasarana merupakan suatu alat atau bagian yang memiliki peran yang sangat penting bagi keberhasilan dan kelancaran suatu proses, termasuk juga dalam lingkup pendidikan. Jika kita perhatikan maka akan terlihat dengan jelas perbedaan sekolah yang memiliki sarana dan prasarana yang lengkap dengan sekolah yang memiliki keterbatasan sarana dan prasarana. Sekolah yang memiliki sarana dan prasarana yang lengkap akan sangat membantu guru maupun siswa dalam menunjang pendidikan yang lebih baik. Contohnya peralatan yang di butuhkan pada saat upacara di lapangan seperti microphone jika pelaksana upacara memakai microphone dalam pelaksanaan upacara, maka upacara akan lebih efektif dan efisien, seperti pada saat pembina upacara menyampaikan amanat upacara pasti amanat tersebut akan jelas terdengar sampai ke barisan paling belakang peserta upacara, tapi jika tidak menggunakan microphone maka barisan belakang peserta upacara tidak akan mendengar amanat pembina upacara dengan jelas.

Maka dari itu tulisan ini akan membahas tentang apa itu sarana dan prasarana menurut para ahli, jenis

sarana dan prasarana di sekolah, standar sarana dan prasarana dan perbedaan sarana prasarana antara sekolah *branded* dengan sekolah biasa.

Menurut teori : Hamalik (1980) menjelaskan bahwa sarana dan prasarana adalah semua bentuk perantara yang dipakai orang untuk menyebar ide, sehingga ide tersebut sampai kepada penerima.



Moenir (1992:199) juga menambahkan bahwa sarana dan prasarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja.

Kemudian Depdiknas (2008:37) dan Barnawi dkk (2012:47-48) memperjelas bahwa sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan prabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Sedangkan prasarana pendidikan adalah semua perangkat perlengkapan

dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah.

Menurut menteri P dan K no.079/1975 sarana pendidikan terdiri dari tiga kelompok besar yaitu: (1). Bangunan dan prabot sekolah, (2). Alat pelajaran yang terdiri dari pembukuan dan alat-alat peraga dan laboratorium dan (3). Media pendidikan yang menggunakan alat penampil (audiovisual) maupun yang tidak menggunakan alat penampil.

Adapun yang bertanggung jawab atas sarana dan prasarana pendidikan adalah para pengelola administrasi pendidikan.



Rhenald kasali

(Pakar konsultan manajemen terkamuka)

zaman sekarang diukur dengan sarana dan fasilitas yang serba cepat. *Software, hardware, dan brainware*, semuanya dinilai berdasarkan kecepatannya.

Anda tak cukup menjadi sosok yang cerdas dan cermat, melainkan cepat dan tepat. Kemampuan mengambil keputusan secara cepat dan tepat akan menentukan posisi anda dalam peta persaingan yang semakin intens.

Dari uraian di atas maka dapat kita simpulkan bahwa sarana dan prasarana di sekolah merupakan suatu hal yang amat penting karena keberadaannya akan sangat mendukung terhadap suksesnya proses pembelajaran di sekolah hal pertama yang harus kita

ketahui adalah apa saja jenis sarana dan prasarana di sekolah, Jenis sarana dan prasarana di sekolah:



Kemudian apa saja standar sarana dan prasarana yang diperlukan di sekolah yang dapat memperlancar proses pendidikan. Ada 6 standar sarana dan prasarana di sekolah yaitu:

1. Ruang kelas: tempat dimana siswa dan guru melakukan proses pembelajaran
2. Ruang perpustakaan: di mana siswa bisa membaca buku dengan nyaman untuk menggali ilmu pengetahuan.
3. Ruang laboratorium: tempat dimana siswa mempraktekkan ilmu yang mereka terima kemudian di praktekkan di laboratorium yang telah di sediakan.
4. Ruang keterampilan: di ruangan ini siswa bisa mengeluarkan keterampilan mereka seperti keterampilan menulis dan lain-lain.
5. Ruang seni: di ruangan ini siswa bisa mengeluarkan bakat seni mereka seperti bermusik, bernyanyi, menari dan lain-lain.

6. Fasilitas olahraga: lapangan basket, lapangan bola dan lain-lain.

Setelah kita mengetahui standar sarana dan prasarana sekolah, maka muncul pertanyaan bagaimana sekolah *branded* atau sekolah favorit menyediakan fasilitas yang memadai bahkan fasilitasnya sangat memuaskan, fasilitas yang dapat digunakan oleh guru ataupun siswa sehingga tidak ada hambatan dalam proses pembelajaran.

Setelah kita mengetahui bagaimana sarana dan prasarana *branded school*, mari kita cari tahu bagaimana sarana dan prasarana sekolah yang biasa saja.

seperti artikel yang penulis baca yang di tulis oleh Rezka Delpierra di mengatakan bahwa "sejumlah murid di SMP Negeri 2 Bayang, Kabupaten Pesisir Selatan terpaksa harus belajar di lantai beralaskan karpet di ruangan belajar sekolah. Sekolah tersebut tidak memiliki fasilitas meja dan kursi memadai dengan jumlah siswa. Dengan jumlah peserta didik yang mencapai 601 siswa, dengan jumlah ruang belajar sebanyak 23 lokal. Dari dua ruang belajar yang tidak memiliki bangku dan meja, 21 lokal masih memiliki bangku belajar dari kursi plastik, dan meja kayu dalam kondisi lapuk".

Sementara itu, Amelia seorang siswa kelas VII mengaku bahwa "terkadang pinggang penulis sering terasa sakit, bahkan penglihatan sering menjadi buram karena menulis harus membungkuk", ujarnya.

Dari hasil laporan kedua sekolah tersebut kita dapat menyimpulkan bahwa ada perbedaan yang sangat jelas dalam proses belajar mengajar antara sekolah yang memiliki sarana dan prasarana yang

lengkap dengan sekolah yang tidak memiliki sarana dan prasarana yang lengkap, sekolah yang memiliki sarana dan prasarana yang lengkap, akan meningkatkan mutu pembelajaran, kualitas pendidikan dan akan terjadi kemajuan yang pesat. Berbeda dengan sekolah yang tidak memiliki sarana dan prasarana yang tidak lengkap mereka tidak bisa belajar dengan nyaman dan sekolah tersebut akan berkembang dengan lambat. Maka dari itu penulis setuju dengan pendapat Barnawi dkk (2012) yang mengatakan bahwa sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan prabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Sedangkan prasarana pendidikan adalah semua perangkat perlengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah.

Bahwa sarana dan prasarana memiliki andil yang besar dalam menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Oleh karena itu sarana dan prasarana yang lengkap di sekolah adalah suatu hal yang wajib di miliki oleh setiap sekolah karena dengan begitu proses belajar mengajar akan berjalan dengan efektif dan efisien dan pendidikan akan lebih berkualitas dan akan berkembang dengan pesat.

C. Peninjauan Alumni

Secara etimologi *alumnus* dalam bahasa Latin berarti "anak susuan, murid", dan berasal dari kata kerja *alere* "menyusui". Seorang alumnus (jamak: alumni) adalah lulusan sebuah sekolah, perguruan tinggi, atau

universitas. Seorang alumnus bisa pula merupakan mantan anggota, karyawan, kontributor, atau tahanan, selain mantan siswa. Sesuai dengan aturan tata bahasa yang mengatur infleksi kata benda dalam rumpun bahasa Roman, kata jamak maskulin alumni bisa digunakan untuk kelompok yang terdiri dari kedua jenis kelamin: *alumni Universitas Princeton*. Istilah ini kadang dipendekkan menjadi "alum", yang berarti "seorang alumna atau alumnus".

Kata "Alumni" (bentuk jamak) sering salah digunakan sebagai bentuk tunggal untuk kedua jenis kelamin; misalnya, "Penulis alumni universitas ini," bukannya "Penulis alumnus/alumna universitas ini". Pemakaian ini salah baik dalam konteks formal atau historis. Kemungkinan terjadinya salah pemakaian ini adalah karena ketidaktahuan tentang tata bahasa Latin dan kenyataan bahwa banyak dokumen cetak dan barang universitas yang menggunakan bentuk jamak dari kata ini.

Dalam berbagai kesempatan, peranan alumni dalam memajukan kualitas suatu institusi pendidikan formal sering terlupakan. Padahal, alumni merupakan aset penting yang harus dirangkul dan dikembangkan sedini mungkin.

Satu hal yang perlu disadari dan menjadi sebuah keniscayaan, semua siswa yang sukses menjalani masa pendidikan di sekolah pada akhirnya akan menjadi alumni. Artinya, salah satu indikator keberhasilan proses pendidikan dapat dilihat dari keberhasilan alumni dalam menjalankan peran mereka di jenjang pendidikan yang lebih tinggi maupun berbagai bidang pekerjaan yang mereka

jalani secara profesional sesuai minat dan kemampuan.



Dalam kaitannya dengan peningkatan mutu pendidikan dan pengembangan berbagai kegiatan ekstrakurikuler yang produktif di sekolah, alumni dapat berperan sebagai katalis dengan memberikan berbagai masukan kritis dan membangun kepada almamater mereka. Dalam hal ini, alumni memiliki posisi tawar yang unik dan strategis karena meskipun mereka tidak lagi merupakan bagian aktif dalam proses pendidikan di sekolah, namun pengalaman mereka selama menjadi siswa dan ikatan batin serta rasa memiliki mereka yang kuat terhadap almamater dapat menghasilkan dan menawarkan berbagai konsep, ide, pemikiran, masukan dan kritik membangun yang hanya bisa diberikan oleh orang-orang yang berada di posisi mereka. Melalui berbagai media komunikasi yang dapat menjembatani sekolah dan alumni proses pendidikan di sekolah diharapkan

dapat berkembang dalam koridor yang lebih progresif dan terarah.

Selanjutnya sesuai peran alaminya, alumni yang berprestasi dan memiliki kompetensi yang mumpuni dapat memainkan fungsi penting dalam membangun opini publik untuk menarik minat calon siswa baru. Alumni, disadari atau tidak, merupakan salah satu acuan utama yang mendasari keputusan para orang tua dan calon siswa dalam menentukan pilihan sekolah. Logikanya, jika alumni dari suatu insitusi pendidikan memiliki tingkat keberhasilan yang tinggi dalam memasuki jenjang pendidikan tinggi favorit dan dapat menunjukkan prestasi dan kontribusi mereka secara riil di masyarakat, kualitas dan kuantitas calon siswa/i yang berminat untuk mendaftar akan meningkat. Mata rantai ini, dengan didukung oleh sistem pendidikan internal sekolah yang baik, akan menghasilkan kesinambungan kualitas sumber daya siswa/i dan alumni yang berkualitas, memiliki daya juang tinggi dan semangat berkompetisi secara sehat.

Alumni sebagai produk utama dari pabrik pendidikan bertajuk sekolah juga diharapkan mampu mengembangkan jaringan dan membangun pencitraan insitusi di luar. Pengembangan jaringan oleh alumni merupakan potensi strategis untuk membuka berbagai peluang dan meningkatkan daya saing suatu almamater pendidikan karena manfaatnya yang akan berdampak secara langsung pada siswa/i dan sesama alumni. Penciptaan peluang usaha, kerja dan magang, kesempatan beasiswa, serta sirkulasi berbagai macam informasi penting seputar dunia pendidikan dan kerja merupakan beberapa contoh riil yang dapat dikontribusikan oleh alumni melalui

jaringan yang dimiliki. Dalam hal ini, salah satu wadah yang perlu ditumbuh kembangkan peran dan fungsinya serta didukung keberadaannya oleh pihak sekolah adalah ikatan alumni. Melalui pengorganisasian alumni secara profesional, berbagai macam peluang dan kesempatan akan dapat terkomunikasikan dengan baik.



Secara internal sekolah, keberadaan alumni di berbagai bidang usaha, lapangan pekerjaan dan institusi pendidikan dapat memberikan gambaran dan inspirasi kepada para siswa/i, sehingga pada gilirannya dapat memotivasi mereka dalam menentukan prioritas dan cita-cita ke depan. Salah satu contoh kegiatan yang dapat dilakukan adalah dengan mengadakan acara semacam “Studium Generale” seperti yang dilakukan oleh alumni SMA Taruna Nusantara, Magelang. Dalam kegiatan ini, para alumni, di bawah koordinasi angkatan yang baru lulus, kembali ke sekolah secara rutin setiap tahunnya untuk mengadakan presentasi, tatap muka, diskusi

dan membuka stand konsultasi yang akan menjelaskan mengenai berbagai pilihan jurusan dan beberapa alternatif perguruan tinggi negeri dan swasta favorit kepada para siswa, dengan sasaran utama siswa/i kelas XII yang akan lulus. Para alumni yang telah bekerja juga diberikan kesempatan untuk dapat menjelaskan mengenai lingkup kerja mereka beserta tantangan yang dihadapi agar dapat memberikan gambaran mengenai dinamika dunia kerja.

Alumni menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah orang-orang yang telah mengikuti atau tamat dari suatu sekolah atau perguruan tinggi. Sedangkan alumnus menurut kamus yang sama mempunyai pengertian orang yang telah mengikuti atau tamat dari suatu sekolah atau perguruan tinggi.

Berdasarkan pengertian dan menurut pendapat dari Departemen Pendidikan Amerika Serikat dan Kamus Besar Bahasa Indonesia penulis dapat menyimpulkan bahwa peninjauan alumni adalah suatu proses pengamatan atau melihat kembali apa dan bagaimana keadaan yang berkaitan dengan alumni (lulusan sekolah, universitas, perguruan tinggi dll). Alumni mungkin hanya merupakan salah satu bagian-bagian dari sekian banyak faktor-faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kualitas dan kinerja suatu lembaga pendidikan. Namun, melihat potensi strategis dan luar biasa yang bisa digali dari keberadaan alumni, sudah saatnya pihak sekolah mulai merangkul kembali alumninya menyiapkan para siswa/pelajar dengan persiapan yang matang untuk dapat menjadi alumni yang memiliki dedikasi dan semangat yang tinggi untuk membesarkan

almamaternya. Maka dari itu untuk mengembangkan dan supaya tetap terjalin hubungan diantara para alumni pihak sekolah harus membentuk suatu kelompok alumni, grup alumni, atau ikatan alumni.

Apabila alumni ketika masa sekolah telah dididik dengan baik, diberi bekal ilmu yang bermanfaat serta diberikan motivasi, arahan, maka suatu saat di masa depan alumni tersebut akan menjadi orang yang sukses, berpengaruh serta dapat membantu kegiatan atau pun proses belajar mengajar disekolah ataupun tempat dimana dia menimba ilmu dahulu. Alumni juga dapat memberikan motivasi kepada adik-adik tempat dia sekolah untuk menentukan cita-cita mulai dari sekarang agar selanjutnya mempunyai arah dan tujuan dalam hidup.

Alumni bisa mengharumkan nama baik sekolah dan membuat sekolah tersebut terkenal baik karena kecerdasan, talenta atau kemampuan, adab dan sikap serta sifat alumni tersebut. Jika baik maka nama sekolah menjadi bagus dan jika alumni nya mempunyai sifat yang buruk maka nama sekolah akan mendapat juga jeleknya.



Kerjasama dan hubungan yang harmonis antara alumni dengan sekolah, siswa, dan orang tua siswa akan memiliki dampak yang besar bagi pengembangan sekolah secara berkesinambungan di masa mendatang. Maka dari itu jangan pernah menganggap enteng dan melupakan alumni meskipun alumni hanya sebagian kecil dari faktor-faktor sekolah karena alumni juga mempunyai pengaruh terhadap sekolah.

D. Membangun Budaya Unggul Sekolah

Proses pendidikan dan pembudayaan merupakan satu rangkaian proses humanisasi, sehingga keduanya tidak dapat dan tidak boleh dipisahkan. Proses pendidikan adalah proses pembudayaan, dan proses pembudayaan adalah proses pendidikan. Demikian pula dalam proses membangun karakter anak, salah satu strateginya dapat dilakukan melalui proses pembudayaan di lingkungan sekolah atau

melalui budaya sekolah. Sesuai dengan Desain Induk Pendidikan karakter yang dirancang Kemendiknas (2010) strategi pengembangan pendidikan karakter dapat dilakukan melalui transformasi budaya sekolah (*school culture*) dan habituasi melalui kegiatan pengembangan diri (ekstrakurikuler).

Hal ini sejalan dengan pemikiran Berkowitz, yang dikutip oleh Elkind dan Sweet (2004) serta Samani (2011) yang menyatakan bahwa: implementasi pendidikan karakter melalui transformasi budaya dan perikehidupan sekolah, dirasakan lebih efektif daripada mengubah kurikulum dengan menambahkan materi pendidikan karakter dalam muatan kurikulum. Sekolah adalah institusi sosial. Institusi adalah organisasi yang dibangun masyarakat untuk mempertahankan dan meningkatkan taraf hidupnya. Untuk maksud tersebut sekolah harus mampu memberi ruang dan kesempatan bagi setiap warga sekolah untuk mengoptimalkan potensi dirinya masing-masing. Budaya sekolah adalah keyakinan dan nilai-nilai milik bersama yang menjadi pengikat kuat kebersamaan mereka sebagai warga suatu masyarakat. Jika definisi ini diterapkan di di sekolah, sekolah dapat saja memiliki sejumlah kultur dengan satu kultur dominan dan kultur lain sebagai subordinasi. (Kennedy, 1991).

Pendapat lain tentang budaya sekolah juga dikemukakan oleh Schein, bahwa budaya sekolah adalah suatu pola asumsi dasar hasil invensi, penemuan atau pengembangan oleh suatu kelompok tertentu saat ia belajar mengatasi masalah-masalah yang telah berhasil baik serta dianggap valid, dan akhirnya diajarkan ke warga baru sebagai cara-cara

yang benar dalam memandang, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah tersebut. (Schein , 2010).

Lezotte (1983) menemukan dalam penelitiannya, sekolah-sekolah yang unggul itu memiliki karakteristik-karakteristik. Yaitu: (1) lingkungan sekolah yang aman dan tertib; (2) iklim serta harapan yang tinggi; (3) kepemimpinan instruksional yang logis; (4) misi yang jelas dan terfokus; (5) kesempatan untuk belajar dan mengerjakan tugas bagi siswa; dan (6) pemantauan yang sering dilakukan terhadap kemajuan siswa, dan hubungan rumah-sekolah yang bersifat mendukung. Sekolah-sekolah yang memiliki keunggulan atau keberhasilan pendidikan oleh Owens, (1995: 81) lebih dipengaruhi dari kinerja individu dan organisasi itu sendiri. Itu mencakup nilai-nilai, keyakinan, budaya, dan norma perilaku yang disebut sebagai the human side of organization (sisi/aspek manusia dan organisasi).

Budaya sekolah dapat dikatakan bermutu bila sekolah menunjukkan perkembangan yang baik dalam mencapai suatu keberhasilan pendidikan. Budaya mutu sekolah adalah keseluruhan latar fisik, lingkungan, suasana, rasa, sifat, dan iklim sekolah. Pengembangan budaya mutu sekolah merupakan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah, selaku pemimpin pendidikan. Namun demikian, pengembangan budaya mutu sekolah mempersyaratkan adanya partisipasi seluruh personil sekolah termasuk orang tua siswa. Karena itu, secara manajerial pengembangan budaya mutu sekolah menjadi tanggung jawab kepala sekolah, sedangkan

secara operasional sehari-hari menjadi tugas dan tanggung jawab seluruh personil sekolah terkait.



Dengan demikian, sekolah dapat disebut sebagai sekolah unggul bila memiliki karakteristik keefektifan yang tinggi. Yakni; iklim sekolah yang positif, proses perencanaan sekolah yang melibatkan seluruh warga sekolah dan harapan yang tinggi terhadap prestasi akademik. Selain itu adanya pemantauan yang efektif terhadap kemajuan siswa dan keefektifan guru. Karakteristik lainnya, yakni soal kepemimpinan instruksional yang berorientasi pada prestasi akademik. Lantas, pelibatan orang tua yang aktif dalam kegiatan sekolah, kesempatan, tanggung jawab, dan partisipasi siswa yang tinggi di sekolah, ganjaran dan insentif di sekolah. Itu semua yang didasarkan pada keberhasilan, tata tertib dan disiplin yang baik di sekolah, dan pelaksanaan kurikulum yang jelas.

Keberadaan budaya sekolah di dalam sebuah sekolah merupakan urat nadi dari segala aktivitas

yang dijalankan warga sekolah mulai dari guru, karyawan, siswa dan orang tua. Budaya sekolah yang didesain secara terstruktur, sistematis, dan tepat sesuai dengan kondisi sosial sekolahnya, pada gilirannya bisa memberikan kontribusi yang positif bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia sekolah dalam menuju sekolah yang berkualitas. Ada 3 hal yang perlu dikembangkan dalam menciptakan budaya sekolah yang berkualitas atau unggul, yaitu :

Budaya keagamaan (religi), Menanamkan perilaku atau tatakrama yang tersistematis dalam pengamalan agamanya masing-masing sehingga terbentuk kepribadian dan sikap yang baik (akhlaqul Karimah) Bentuk Kegiatan: Budaya Salam, Doa sebelum/sesudah belajar, Doa bersama, Sholat Berjamaah (bagi yang beragama islam), peringatan hari besar keagamaan, dan kegiatan keagamaan lainnya.

Budaya kerjasama (team work) : Menanamkan rasa kebersamaan dan rasa sosial terhadap sesama melalui kegiatan yang dilakukan bersama. Bentuk Kegiatan: MOS, Kunjungan Industri, Parents Day, Baksos, Teman Asuh, Sport And Art, Kunjungan Museum, Pentas Seni, Studi banding, Ekskul, Pelepasan Siswa, Seragam Sekolah, Majalah Sekolah, Potency Mapping, Buku Tahunan, PHBN, (Peringatan hari Besar Nasional), dan PORSENI.

Budaya kepemimpinan (leadership) : Menanamkan jiwa kepemimpinan dan keteladanan dari sejak dinikah kepada anak-anak. Bentuk Kegiatan : Budaya kerja keras, cerdas dan ikhlas, budaya Kreatif; Mandiri & bertanggung jawab, Budaya disiplin/TPDS, Ceramah Umum, upacara bendera,

Olah Raga Jumat Pagi, Studi Kepemimpinan Siswa, LKMS (Latihan Keterampilan manajemen siswa), Disiplin siswa, dan OSIS. Hasil atau dampak yang dapat dicapai berupa : 1). Budaya Sekolah Unggul menjadi kebutuhan. Hal ini terlihat dari Pembelajaran di kelas menjadi lebih kondusif. Hasilnya, KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) menjadi efektif, nilai tes peserta didik meningkat, tingkat kedisiplinan peserta didik dan guru meningkat serta tumbuhnya sikap kreatif peserta didik dan guru dalam mengembangkan media pembelajaran. 2). Terciptanya lingkungan sekolah yang aman, bersih, hijau, tertib, religius, dan penuh kekeluargaan.

Hasilnya berupa: kedisiplinan guru dan peserta didik meningkat, tingkat kenakalan peserta didik menurun, pemenang sekolah adiwiyata dan sekolah sehat, sekolah yang bebas dari rokok dan narkoba, tumbuhnya rasa kekeluargaan yang tinggi di antara warga sekolah. 3). Tumbuhnya budaya mutu di lingkungan sekolah. Hasilnya meliputi: tumbuhnya semangat berkompetisi peserta didik dan guru baik di tingkat kabupaten, provinsi dan nasional, di raihnya juara baik oleh peserta didik dan guru yang berprestasi baik tingkat kabupaten, provinsi maupun nasional bidang akademik dan non akademik. 4). Terlaksananya pengembangan tenaga pendidik yang kompeten dan berdedikasi tinggi.



Hasilnya adalah: disiplin guru meningkat, iklim kerja lebih produktif dan kompetitif, serta terjalinnya kerjasama dengan instansi pemerintah daerah dan swasta serta dengan sekolah lainnya. 5). Terlaksanakan pengelolaan tenaga kependidikan secara efektif. Hasilnya pelayanan staf TU lebih cepat dan baik sesuai dengan tugas dan fungsinya. Ramah dan sopan dalam melayani siswa dan guru serta , ketepatan waktu dalam pelayanan misalnya (5 menit melayani kebutuhan ATK siswa (spidol, penghapus, tinta) 10 menit untuk pengurusan surat menyurat 6). Tumbuhnya cita-cita untuk prestasi tinggi. Hasilnya target sekolah tercapai baik akademik maupun non akademik, Pengakuan pihak lain terhadap prestasi sekolah, munculnya kepuasan kerja dan rasa bangga akan sekolah. 7). Tumbuhnya kemauan untuk berubah.

Hasilnya: Meningkatnya kualitas kinerja guru dan kualitas belajar siswa menjadi lebih bermakna, tumbuhnya kesadaran untuk saling “sharing” informasi (guru yang sudah ikut pelatihan akan mendesiminasikan informasi dari pelatihan/menjadi narasumber bagi teman lainnya disekolah), munculnya kreativitas dan keberanian siswa dan guru untuk berkarya, Guru yang sudah berprestasi memberi motivasi kepada rekan lainnya untuk dapat berkarya lebih baik dari sebelumnya.

Namun di tiap perencanaan dan pelaksanaan suatu tindakan yang baik pasti menemukan kendala dalam prosedurnya. Termasuk dalam upaya menciptakan budaya unggul sekolah. Misalnya, di lapangan, sering kita temui sejumlah kendala-kendala dalam merealisasikan budaya unggul sekolah. Kendala itu di antaranya; masih adanya warga sekolah yang melaksanakan kegiatan sekolah yang sekedar menyelesaikan/menggugurkan kewajiban saja. Selain itu, sikap inovatif warga sekolah yang masih rendah, orang tua peserta didik belum terbiasa berkontribusi terlebih bagi yang tidak mampu. Kendala lain, mind set untuk berubah tidak dibarengi dengan kesiapan untuk bergerak secara cepat. Kemudian, belum terbiasanya warga sekolah untuk berani mengajukan usul atau gagasan.

Selain adanya kendala-kendala dalam upaya menciptakan budaya sekolah yang unggul, tentunya juga ada faktor-faktor pendukung dalam mengatasi kendala tersebut, sejalan dengan adanya usaha-usaha yang dilakukan oleh warga sekolah. Di antaranya: (1) partisipasi dan kepedulian yang tinggi dari warga sekolah (2) adanya komunikasi yang baik

antara sesama warga sekolah (3) kepala sekolah, guru, dan tenaga pendidikan memiliki kompetensi dan berdedikasi tinggi untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas (4) komite sekolah sangat mendukung setiap program yang dibuat sekolah, sehingga memudahkan sekolah dalam mengembangkan sumber daya secara optimal Selanjutnya (5) Input peserta didik dengan tingkat kepribadian yang baik (6) lokasi sekolah yang terletak tidak ditengah keramaian kota, mudah terjangkau, asri dan nyaman untuk belajar (7) Adanya bantuan pemerintah Pusat dalam bentuk Bantuan Operasional Sekolah (BOS) APBN,Provinsi dan Kabupaten) untuk mendukung pengembangan mutu sekolah dan aktivitas belajar mengajar di sekolah

Setelah penulis mengembangkan tema tentang “ Membangun Budaya Unggul Sekolah.” sebagaimana yang telah diuraikan di atas. Maka selanjutnya penulis menarik kesimpulan dari teori-teori dan berbagai penjelasan tersebut, yaitu :

Budaya sekolah yang baik dapat memperbaiki dan menghasilkan kinerja sekolah yang terbaik, bagi kepala sekolah, guru, siswa, karyawan, dan kelompok kerja lainnya sebagai satu institusi. Situasi tersebut akan terwujud manakala kualifikasi budaya tersebut bersifat sehat, solid, kuat, positif, dan professional. Dengan demikian suasana kekeluargaan, kolaborasi, ketahanan belajar, semangat terus maju, dorongan untuk bekerja keras dan belajar mengajar dapat diciptakan.

Budaya sekolah sehat memberikan peluang sekolah dan warga sekolah berfungsi secara optimal, bekerja secara efisien, energik, penuh vitalitas,

memiliki semangat tinggi, dan akan mampu terus berkembang. Oleh karena itu, budaya sekolah ini perlu dikembangkan. Budaya unggul sekolah menjadi faktor pembeda antara satu sekolah dengan sekolah lainnya. Tingkat keberhasilannya terlihat dari meningkatnya prestasi baik akademik maupun non akademik.

BAB IV

PERANAN KEPALA SEKOLAH

A. Kepala Sekolah Dalam Memajukan Sekolah

Kepalas sekolah sebagai individu yang mempunyai peran dan posisi penting disekolah. Kepala sekolah juga memiliki tanggung jawab dalam lembaga yang ia pimpin untuk mencapai tujuan yang sebenarnya. Kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan penting dalam meningkatkan mutu sekolah yaitu sumber daya sekolah seperti visi, misi, dan sarana sekolah. "Ki Hajar Dewantara" mengemukakan bahwa: Ing ngarso sung Tulodo, Ing Madyo Mangun Kurso, dan Ing Tut Wuri Handayani. Yang mana artinya disini ialah seorang pendidik harus memiliki contoh yang baik, di tengah atau di antara murid, dan harus menciptakan ide, dan dari belakang guru ataupun kepala sekolah harus memberikan dorongan dan arahan. Dari kutipan di atas seorang pemimpin harus memiliki sifat itu untuk memajukan sekolah, dan bisa meningkatkan mutu sekolah yang ia pimpin. Kepala sekolah harus mampu meningkatkan kualitas sekolah dengan cara meng evaluasi kebijakan sekolah, pengembangan kurikulum, perencanaan dan evaluasi program pembelajaran, meng evaluasi ketenagaan kerja, sarana dan prasarana sekolah, pelayanan sekolah, dan keuangan sekolah juga harus di pantau.

Menurut wijono "tugas kepala sekolah secara garis besar ada 3 yaitu : administrasi material, personel, dan kurikulum". Disini yang di maksud dengan administrasi material pada sekolah yaitu

bagaimana kepala sekolah bertanggung jawab dalam me manage keuangan sekolah, ketatausahaan, pergedungan , dan perlengkapan lainnya yang di butuhkan oleh sekolah. Dan administrasi personel, kepala sekolah bertanggung jawab dalam bidang kesiswaan, keguruan, dan para pegawai sekolah lainnya. Sedangkan aministrasi kurikulum, dimana kepala sekolah bertanggung jawab dalam evaluasi kurikulum, penyusunan kurikulum, pembinaan kurikulum,dan dalam pelaksanaan kurikulum. Maka dari itu untuk memenuhi itu semua tak luput dari peran kepala sekolah untuk mencapainya. Kepala sekolah harus bisa sebagai pengelola dalam lembaga pendidikan yang baik untuk meningkatkan mutu sekolah. Selain sebagai pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan, kepala sekolah juga harus bisa sebagai seorang individual yang kreatif bagaimana supaya kinerja nya sebagai kepala sekolah mampu dalam meningkatkan sekolah yang ia pimpin. Bila mutu pendidikan atau pun mutu sekolah ingin maju, maka kuncinya yaitu pada kepemimpinan yang kuat karena kepala sekolah memiliki tanggung jawab dan andil yang besar dalam memajukan sekolah di bawah naungan nya.

Menurut Mendikbud Muhadjir Effendi “ selama ini banyak kepala sekolah yang memiliki pekerjaan sampingan menjadi seorang guru”. Dalam hal ini tentunya sangat berpengaruh pada tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pemimpin dan menyebabkan tidak focus nya seorang kepala sekolah dalam menjalankan tugas nya. Karena peran penting dn sebagian besar kesuksesan atau kemajuan sekolah berada di tangan kepala sekolah dalam menyusun

rencana untuk meningkatkan kualitas sekolah itu. Dalam memajukan sekolah itu tidaklah mudah, karena disini membutuhkan kerja keras dan kerja sama yang kuat antara guru, para siswa, orang tua, dan orang-orang yang terlibat dalam pendidikan. Kepala sekolah disini berperan penting dalam memajukan sekolah. Karena kepala sekolah merupakan pemimpin serta manager yang berperan penting dalam masalah ini. Ada beberapa kendala dalam memajukan sekolah.



Adapun faktor utama dalam meningkatkan mutu sekolah, kepala sekolah merupakan pemimpin yang ada di sekolah sekaligus manager di sekolah yang sangat berpengaruh dalam kepemimpinannya, maju mundurnya sekolah itu tergantung pada kepala sekolah yang ada disekolah tersebut. Dalam

memajukan sekolah tergantung kepala sekolah itu sendiri dalam mengorganisirnya, itu tergantung pada pengalaman dan cara mengajar, atau cara memimpin sebuah sekolah, dan bagaimana seorang kepala sekolah terjun kelapangan.

Dan seberapa sering kepala sekolah meraih prestasi-prestasi ketika ia mengorganisir sekolah tersebut. Ada kepala sekolah yang mampu dengan baik mengorganisir sekolah tersebut karena pengalaman-pengalaman beliau yang cukup luas, bahkan ada kepala sekolah dengan cara kepemimpinan yang buruk dan ber imbas pada sekolah itu, bahkan ada kepala sekolah yang enggan dalam melakukan kinerja dengan baik, bahkan setengah hati dalam menjalankan peraturan yang ada di sekolah tersebut, akibatnya mutu sekolah tidak terelekasikan. Sebagai kepala sekolah hendaknya memimpin dengan bijaksana, adil, dan bertanggung jawab terhadap kewajibannya, dan memberi contoh yang berpengaruh positif terhadap keluarga besar yang ada di sekolah agar menjadi teladan yang baik di sekolah.

Guru juga merupakan suatu factor penting dalam memajukan sekolah, karena guru juga memiliki peran dalam memajukan sekolah, terkhusus dalam mengarahkan murid di sekolah. Apabila mutu pengajaran guru tidak baik, maka berimbas pada para siswa, dan begitu juga sebaliknya jika mutu pengajaran sekolah baik, maka berimbas baik pada prestasi-prstasi siswa. Guru tidak hanya seorang pendidik , guru juga harus mempunyai sifat kreatif terhadap system pengajarannya, seperti metode pengajaran terhadap para siswa, agar siswa tidak

timbul nya efek bosan terhadap si murid ketika proses belajar mengajar. Itu sangat berpengaruh terhadap kualitas sekolah, apabila itu terjadi, maka berimbas pada kualitas sekolah, sehingga menyebabkan kurang nya minat siswa dalam belajar dan mempengaruhi mutu sekolah.

Kemudian Factor yang disebabkan oleh siswa yaitu masalah pada prose pembelajaran yang di alami siswa seperti minat dan motivasi belajar, aktivitas dalam belajar yang kurang, tidak suka dengan mata pelajaran, dan daya piker atau daya ingat siswa yang berbeda-beda yang menyebabkan masalah dalam proses belajar, yang berpengaruh pada mutu sekolah juga.

Faktor sarana dan prasarana juga termasuk factor penting dalam memajukan sekolah. Lengkap atau tidaknya prasarana yang di butuhkan oleh siswa serta keluarga besar sekolah itu juga berpengaruh pada mutu sekolah, dan meningkat kan prestasi siswa dalam belajar. Masyarakat dan orang tua juga mempengaruhi mutu sekolah dalam memajukan sekolah. Sekolah membutuhkan masyarakat untuk berintegrasi dan saling berhubungan satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan pendidikan yang sebenarnya. Peran orang tua juga berpengaruh untuk para siswa dikala dirumah, untuk mengontrol siswa ketika di luar sekolah. Karena sekolah, masyarakat, dan orang tua itu memiliki peran penting dalam memajukan mutu sekolah.

B. Kepala, Peranan Pemimpin

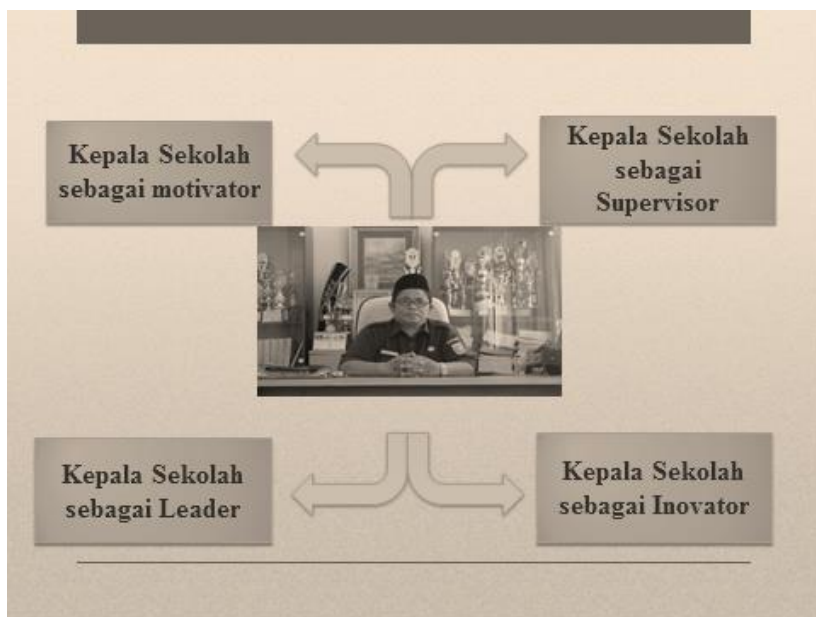
Di setiap organisasi, selalu ditemukan seorang pemimpin yang menjalankan organisasi. Pemimpin

berasal dari kata "leader" yang merupakan bentuk dari "to leda" yang artinya memimpin. Feldmon (1983) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah usaha sadar yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi anggotanya melaksanakan tugas sesuai dengan harapannya. Kepala dan pemimpin memiliki persamaan dan perbedaan. Sebenarnya keduanya merupakan dua pengertian yang tidak identik. Persamaannya ialah Keduanya menghadapi atau mengepalai kelompok, Keduanya bertanggung jawab. Perbedaannya yaitu :

1. Kepala bertindak sebagai penguasa, sedangkan pemimpin bertindak sebagai organisator dan coordinator.
2. Kepala bertanggung jawab terhadap pihak ketiga, pihak atasannya, sedangkan pemimpin bertanggung jawab terhadap kelompok yang dipimpinya.
3. Kepala tidak selalu merupakan bagian dari kelompok, sedangkan pemimpin merupakan bagian dari kelompok.
4. Kekuasaan kepala biasanya berasal dari peraturan-peraturan atau dari pihak ketiga, sedangkan kekuasaan pemimpin berasal dari kepercayaan anak buah atau kelompoknya.
5. Kelompok atau anak buah seorang kepala biasanya bukan atas kemauan sendiri, tetapi ditunjuk oleh peraturan-peraturan (karena adanya pengangkatan seorang kepala orang pihak ketiga). Sedangkan pemimpin diangkat oleh anggota-anggotanya dan dianggap anggota dari kelompoknya.

Disini perlu dijelaskan bahwa perbedaan-perbedaan yang telah dijelaskan diatas hanyalah perbedaan-perbedaan dalam teori saja. Sedangkan di dalam prakteknya banyak kepala menjalankan fungsinya atau diakui sebagai pemimpin.

Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu "kepala" dan "sekolah". Kata kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan kata sekolah diartikan sebagai suatu lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Secara singkat dapat kepala sekolah dapat diartikan sebagai pemimpin sekolah atau suatu lembaga dimana tempat menerima dan memberi pelajaran.



Menurut wahjosumidjo (2005: 83) mendefenisikan kepala sekolah sebagai tenaga fungsional guru yang

diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau dimana tempat terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid sebagai penerima pelajaran.

Ditingkat operasional, kepala sekolah adalah posisi orang yang berada digaris terdepan yang mengkoordinasi upaya meningkatkan pembelajaran bermutu agar dapat mencapai tujuan pendidikan ditingkatan sekolah yang dipimpin.

Menurut Mulyasa (2007: 24), pengertian kepala sekolah adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala Sekolah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya.

Agar sekolah dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, maka kepala sekolah harus melaksanakan fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemberian motivasi, pelaksanaan, pengorganisasian pengendalian, evaluasi dan inovasi.

Mulyasa (2007: 25) mengemukakan bahwa kepala Sekolah bertanggungjawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran. Pada dasarnya pengelolaan sekolah menjadi tanggung jawab Kepala Sekolah dan guru. Namun demikian dalam mencapai keberhasilan pengelolaan sekolah

peran serta dari para orang tua dan siswa, juga turut mendukung keberhasilan itu.

Dari pendapat sejumlah ahli di atas dapat disimpulkan pengertian Kepala Sekolah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah. Kepala Sekolah merupakan orang yang paling bertanggung jawab terhadap aplikasi prinsip-prinsip administrasi pendidikan yang inovatif di sekolah. Sebagai orang yang mendapatkan tugas tambahan berarti tugas pokok Kepala Sekolah tersebut adalah guru yaitu sebagai tenaga pengajar dan pendidik, maksudnya dalam suatu sekolah seorang Kepala Sekolah harus mempunyai tugas sebagai seorang guru yang melaksanakan atau memberikan pelajaran atau mengajar bidang studi tertentu atau memberikan bimbingan. Berarti dalam hal ini, Kepala Sekolah memiliki dua fungsi yaitu sebagai tenaga kependidikan dan tenaga pendidik.



Seorang kepala sekolah dianggap berhasil jika kelompoknya berhasil dan begitu juga sebaliknya. Apa yang dimaksud dengan “berhasil”? yaitu jika kelompoknya mengerjakan sesuatu dengan cara, hasil dan waktu yang telah ditetapkan atau ditentukan. Artinya segala sesuatu yang dilakukan oleh kelompok itu berdasarkan keinginan kepala atau atasan secara paksaan, bukan berdasarkan keinginan atau kreasi kelompok.

Seorang kepala dapat mendapat pengakuan sebagai pemimpin dengan memiliki kecakapan yaitu kepala harus mengetahui cara yang baik untuk mengerjakan sesuatu mengetahui hasil mana yang baik, dan waktu mana yang tepat untuk mencapai tujuan. Namun, dalam hal ini ketentuan-ketentuan tersebut dapat diambil dari pihak atasan atau dapat juga diambil dari pihak kelompok.

Sebuah kelompok di zaman modern seperti saat ini membutuhkan macam-macam pemimpin. Hal ini disebabkan karena kebutuhan kelompok yang beraneka ragam. Tidak memungkinkan bagi seorang kepala atau pemimpin dapat melakukan semua peranan itu dalam berbagai situasi. Maka tugas seorang kepala sebagai pemimpin adalah memilih pembantu-pembantu yang mempunyai keahlian tertentu sesuai dengan kebutuhan kelompoknya yang beraneka ragam.

Pemimpin menurut pandangan kuno dan modern, pada waktu dulu seorang pemimpin itu dipilih karna dia memiliki segala kelebihan dari orang lain, seperti orang yang paling kuat, paling pemberani, terpandai, paling banyak makan garam, dan sebagainya. Pandangan terhadap seorang pemimpin pada waktu

waktu dulu adalah seorang pemimpin itu dianggap orang yang terpandai dalam segala sesuatu yang ada hubungannya dengan kebutuhan kelompok seperti pandai berburu, cakap dan berani dalam berperang, pandai mengemudikan perahu layar, dan lain sebagainya.

Sedangkan di zaman modern saat ini, seorang pemimpin tidak mungkin lagi menjalankan semua peranan. Namun, kecakapan seorang pemimpin terutama terletak pada kecakapan memilih pembantu-pembantu yang keahliannya dalam bidang tertentu yang dapat memenuhi kebutuhan anggota-anggota kelompoknya. Jadi, persamaan pemimpin dahulu dan sekarang ini adalah sama-sama memenuhi kebutuhan kelompok.

Seorang pemimpin juga harus dapat mempengaruhi kelompoknya sedemikian rupa sehingga apa yang dirasakan sebagai kebutuhan, benar-benar bersifat realistis, artinya sesuai dengan kenyataan. Maka, tugas seorang pemimpin itu ialah menyelami kebutuhan-kebutuhan dan keinginan kelompoknya, dari keinginan-keinginan itu dapat dipetikanya kehendak-kehendak yang realistis dan yang benar-benar dapat dicapai, meyakinkan kelompoknya mengenai apa-apa saja yang menjadi kehendak mereka, mana yang realistis dan mana yang sebenarnya merupakan khayalan, menemukan jalan yang dapat ditempuh untuk mencapai atau mewujudkan kehendak-kehendak tersebut.

Meskipun penjelasan diatas telah banyak disinggung tentang beberapa macam pemimpin, dalam pasal ini akan diuraikan lagi secara teratur agar lebih jelas. Dalam buku administrasi dan supervisi

pendidikan yang ditulis oleh Drs. M. Ngali Purwanto, MP. Seorang ahli ilmu jiwa berpendapat bahwa peranan seorang pemimpin yang baik dapat disimpulkan menjadi 13 macam, antara lain :

- 1) Sebagai pelaksana (*executive*), Seorang pemimpin tidak boleh hanya memaksakan kehendaknya sendiri terhadap kelompoknya. Pemimpin harus berusaha menjalankan atau memenuhi kehendak dan kebutuhan kelompoknya, dan juga program atau rencana yang telah ditetapkan bersama.
- 2) Sebagai perencana (*planner*)
Seorang pemimpin yang baik harus pandai membuat dan menyusun perencanaan sehingga segala sesuatu yang diperbuatnya bukan secara ngawur saja, tetapi segala tindakan diperhitungkan dan bertujuan.
- 3) Sebagai seorang ahli (*expert*)
Seorang pemimpin haruslah memiliki keahlian, terutama keahlian yang berhubungan dengan tugas jabatan kepemimpinan yang dipegangnya.
- 4) Mewakili kelompok dalam tindakannya keluar (*external group representative*)
Pemimpin harus menyadari bahwa baik-buruk tindakannya diluar kelompoknya juga mencerminkan baik-buruk kelompok yang dipimpinnya.
- 5) Mengawasi hubungan antara anggota kelompok (*controller of internal relationship*).
Berusaha membangun keharmonisan dan menimbulkan semangat bekerja dalam

kelompok serta menjaga jangan sampai terjadi perselisihan.

- 6) Bertindak sebagai pemberi ganjaran atau pujian dan hukuman (*purveyor of rewards and punishments*).

Seorang pemimpin harus dapat membesarkan hati anggota-anggotanya yang giat bekerja dan banyak sumbangannya terhadap kelompoknya, serta berani pula menghukum anggotanya apabila merugikan kelompok.

- 7) Bertindak sebagai wasit dan penengah (*arbitrator dan mediator*).

Dalam menyelesaikan perselisihan maupun menerima pengaduan dari anggota-anggotanya, seorang pemimpin harus dapat bertindak tegas, tidak pilih kasih ataupun hanya mementingkan salah satu golongan saja.

- 8) Merupakan bagian dari kelompok (*exemplar*).

Seorang pemimpin itu merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kelompoknya. Dengan demikian, segala tindakan dan usahanya hendaklah dilakukan demi tujuan kelompoknya.

- 9) Merupakan lambing kelompok (*symbol of the group*).

Sebagai lambing kelompok, seorang pemimpin harus menyadari bahwa baik-buruknya kelompok yang dipimpinnya tercermin dari dirinya sendiri.

- 10) Pemegang tanggung jawab para anggota kelompoknya (*surrogate for individual responsibility*)

Seorang pemimpin harus bertanggung jawab terhadap perbuatan-perbuatan anggotanya yang dilakukan atas nama kelompok.

- 11) Sebagai pencipta atau memiliki cita-cita (ideologist).

Seorang pemimpin hendaknya mempunyai suatu konsepsi yang baik dan realistis. Sehingga, dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai garis yang tegas menuju arah yang telah dicita-citakan

- 12) Bertindak sebagai seorang ayah (father figure). Tindakan seorang pemimpin terhadap anggotanya atau kelompoknya hendaklah mencerminkan tindakan seorang ayah terhadap anak-anaknya atau anggota keluarganya.

- 13) Sebagai "kambing hitam" (*scape goat*).

Seorang pemimpin haruslah menyadari bahwa dirinya adalah tempat melemparkan kesalahan atau keburukan yang terjadi didalam kelompoknya. Maka dari itu seorang pemimpin haruslah mau dan berani turut bertanggung jawab tentang kesalahan orang lain atau anggota kelompoknya.

Dapat disimpulkan bahwa kepala dan pemimpin merupakan dua pengertian yang tidak identik dan keduanya memiliki persamaan dan perbedaan seperti yang telah tercantum dalam buku pendidikan administrasi dan supervisi pendidikan yang disusun oleh Drs. M. Ngalim purwanto, MP. Kepala Sekolah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah. Kepala Sekolah merupakan orang yang

paling bertanggung jawab terhadap aplikasi prinsip-prinsip administrasi pendidikan yang inovatif di sekolah. Maka kepemimpinan sekolah bisa diartikan sebagai suatu usaha untuk menggerakkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Nawawi (1985) berpendapat bahwa kepemimpinan pendidikan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, memberikan motivasi dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.



Dan Menurut Mulyasa (2007: 25) bahwa kepala Sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran. Pada dasarnya pengelolaan sekolah menjadi tanggung

jawab Kepala Sekolah dan guru. Namun demikian dalam mencapai keberhasilan pengelolaan sekolah peran serta dari para orang tua dan siswa, juga turut mendukung keberhasilan itu serta peranan pemimpin seperti yang telah dikemukakan oleh bapak Ki Hajar Dewantara bahwa pemimpin yang baik haruslah menjalankan peranan seperti Ing Ngarso Sun Tulodo, Ing Madyo Mangun Karso dan Tut Wuri Handayani. dengan adanya peranan tersebut kiranya sangat bermanfaat bagi para kepala sekolah dan pemimpin-pemimpin pendidikan lainnya untuk menjalankan tugasnya dengan lebih berhati-hati dan menuju kearah yang lebih baik lagi.

C. Konsep dan Model Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, kewibawaan, yang dimiliki seorang pemimpin sebagai sarana dalam rangka menyakinkan yang dipimpinnya. Ketika kita memperhatikan pemimpin-pemimpin disekitar kita, ada yang berhasil dalam menjadi pemimpin dan ada pula yang gagal. Hal ini tidak terlepas dari model-model dan konsep kepemimpinan yang diterapkan dalam kepemimpinannya. Ada beberapa model kepemimpinan yaitu model kontingensi Fielder, model kepemimpinan 3 dimensi, model kepemimpinan kontinum. Ada beberapa konsep kepemimpinan yaitu, *traits within the individual leader*, kepemimpinan sebagai *function of the group*, dan kepemimpinan sebagai *function of the situation*.

Model kepemimpinan kontingensi Fielder, adalah model yang dikembangkan oleh Fred E. Fielder, dia

berpendapat suatu sukses atau tidaknya seorang pemimpin tidak hanya dipengaruhi oleh satu gaya kepemimpinan saja, tetapi dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda disetiap situasi. Menurut model ini ada 3 variabel yang menentukan keefektifan seorang pemimpin, diantaranya: hubungan pemimpin dengan bawahan (baik-tidak baik), derajat struktur tugas (tinggi-rendah), dan kekuasaan kedudukan pemimpin (kuat-lemah).

Jadi dapat disimpulkan, keefektifan dan kesuksesan dalam kepemimpinan akan terjadi jika dalam suatu kepemimpinan menerapkan ketiga gaya tersebut. Hubungan antara pemimpin dan bawahan terjalin dengan baik, saling menghargai satu sama lain, Sehingga akan tercipta suasana kekeluargaan, saling bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi. Contohnya seorang kepala sekolah yang menjalin hubungan baik dengan para guru dan juga muridnya. Derajat struktur tugas terinci secara jelas, setiap anggota memiliki tugas dan tanggung jawab yang sudah terinci dengan jelas. Kedudukan kekuasaan pemimpin harus kuat dan formal, Sehingga mempengaruhi bawahannya untuk menghormatinya sebagai pimpinan mereka, serta mentaati segala perintahnya.

Model kepemimpinan tiga dimensi (*three-dimensional-model*), Model ini dipelopori oleh William J. Reddin (1970), yang menggabungkan tiga gaya kepemimpinan dalam pendekatannya menjadi suatu kesatuan, yaitu gaya dasar, gaya efektif, dan gaya tak efektif. Masing-masing gaya tersebut terbagi lagi menjadi 4 gaya berdasarkan dua sifat kepemimpinan yaitu berorientasi kepada orang (menempatkan

seseorang sesuai dengan keahliannya) dan berorientasi kepada tugas (mempertimbangkan tugas-tugas yang rasanya bisa dilakukan oleh anggota). Gaya dasar terbagi menjadi 4 gaya: penghubung, terpadu, pemisah, pengabdikan. Gaya efektif terbagi menjadi 4: pengembang, eksekutif, birokrat, otokrat bijak. Gaya tak efektif terbagi menjadi 4: Penganjur, Kompromis, Pelari, Otokrat.



seorang pemimpin yang selalu memotivasi bawahan untuk selalu bersemangat dan bekerja sama dalam mencapai tujuan kelompok, menetapkan standar yang tinggi, selalu menghargai perbedaan setiap individu, dan mengutamakan pendapat mayoritas dari anggota kelompok, tidak memaksakan pendapatnya.

Birokrat, pemimpin bersikap sebagai seorang pelatih yang bijaksana dan teliti, dalam memberikan tugas-tugas selalu sesuai dengan kemampuan setiap anggota, karena setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda, dan tidak pernah membedakan anggota.

Otokrat bijak, seorang pemimpin yang mampu bersikap dinamis, mampu menggerakkan anggota, mengetahui apa yang dibutuhkan kelompok dengan cepat, dan melaksanakannya dengan efisien.

Pengembang, seorang pemimpin yang bersemangat dalam mengembangkan suatu kelompok atau organisasi, memiliki kepercayaan terhadap bawahan, dan selalu memperhatikan perkembangan bawahannya.

Gaya yang tidak efektif juga terbagi menjadi 4 gaya yaitu, gaya kompromis, pelari, otokrat, penganjur. Kompromis, seorang pemimpin yang membuat putusan yang picik tanpa memperhatikan bawahan, memberikan tekanan-tekanan terhadap bawahan, dan tidak bersemangat dalam mengatasi suatu masalah yang membingungkan, lebih cenderung menyerah bukan mencari solusi dari masalah tersebut. Pelari, seorang pemimpin yang tidak bertanggung jawab, jarang melibatkan diri dalam perkembangan kelompok atau organisasi yang dipimpinnya.

Otokrat, pemimpin yang tidak tanggap, tidak memiliki tenggang rasa terhadap sesama, sensitif, kurang percaya terhadap bawahan, dan hanya melibatkan diri dengan tugas-tugas yang bersifat mendadak. Penganjur, pemimpin yang selalu

memberikan ide-ide yang baik, namun organisasi dialirkan tanpa tujuan yang jelas.

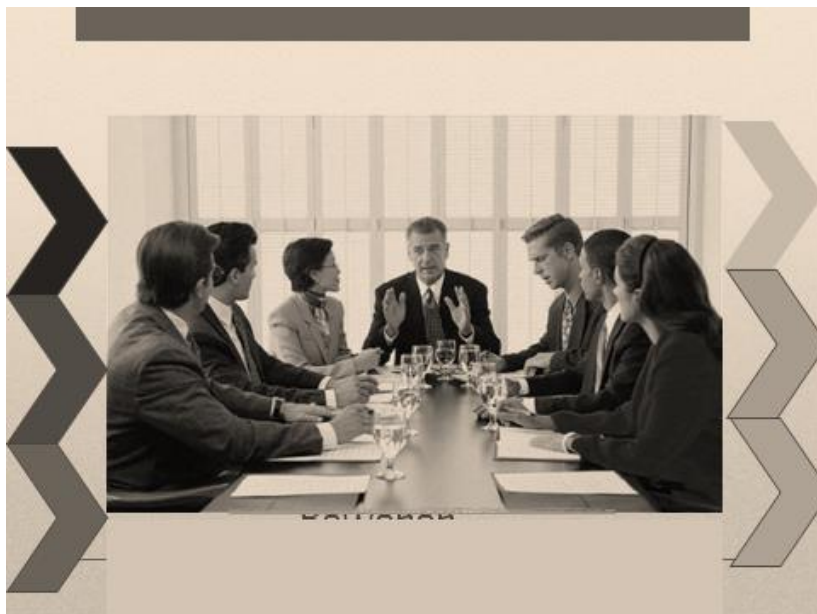
Model kontinum berdasarkan banyaknya peran serta bawahan dalam pengambilan keputusan, Model ini dikembangkan oleh Vroom dan Yetton, mereka berpendapat ada dua kondisi yang bisa dijadikan dasar oleh seorang pemimpin dalam melibatkan bawahan dalam pengambilan putusan, yaitu: 1. Efektif atau tidaknya teknis yang diberikan oleh bawahan dan 2. Tingkat motivasi dan dukungan yang diberikan bawahan untuk kemajuan kelompok atau organisasi.

Jika tingkat keefektifan teknis yang diberikan bawahan rendah, maka pemimpin bisa mengambil keputusan sendiri (make decision alone). Jika tingkat motivasi dan dukungan yang diberikan bawahan tidak rendah, bawahan bersifat acuh tak acuh, maka pemimpin bisa membuat keputusan sendiri. Jika tingkat keefektifan teknis dan tingkat motivasi dan dukungan yang diberikan bawahan tinggi, maka pemimpin mengambil keputusan dengan berkonsultasi dengan bawahan (consult).

Jika tingkat keefektifan teknis bawahan rendah, sebaliknya tingkat motivasi dan dukungan yang diberikan bawahan tinggi, bawahan selalu memberikan masukan-masukan untuk kemajuan kelompok, maka gaya kepemimpinan yang sesuai dalam pengambilan keputusan adalah dengan mendelegasikan (delegate). Pemimpin membuat putusan, sedangkan bawahan diberikan kepercayaan untuk melaksanakan putusan tersebut.

Jika tingkat keefektifan teknis bawahan tinggi, dan tingkat motivasi nya tinggi, gaya kepemimpinan yang

sesuai dalam pengambilan putusan adalah dengan bermusyawarah dengan bawahan seperti diadakannya rapat antara pemimpin dan bawahan, gaya ini disebut juga dengan membuat putusan bersama (share decision).



Jadi berdasarkan ketiga gaya dalam pengambilan keputusan diatas, cara yang paling baik adalah dengan membuat putusan bersama (share decision). Seorang pemimpin yang baik selalu mengajak bawahan untuk bermusyawarah terlebih dahulu dalam mengambil putusan, begitu juga dengan bawahan harus memberikan motivasi dan dukungan untuk setiap putusan yang telah disepakati bersama.

Ada beberapa konsep kepemimpinan berdasarkan sejarah perkembangannya, yaitu: *traits within the individual leaders*, kepemimpinan sebagai *function of*

the group, kepemimpinan sebagai *function of the situation*.

Konsep pertama adalah *Traits within the individual leaders*, menurut konsep ini sifat- sifat kepemimpinan sudah ada sejak lahir dalam diri seorang pemimpin. Seorang pemimpin memang dilahirkan dan ditakdirkan untuk menjadi seorang pemimpin dimasa depan, bukan karena didikan dan dibuat untuk menjadi pemimpin (*leader were borned not made*).

Jadi dapat disimpulkan siapapun yang saat ini menjadi pemimpin, mereka dilahirkan dan telah digariskan menjadi seorang pemimpin dengan sifat-sifat kepemimpinan yang dimilikinya sejak dilahirkan ke dunia. Seorang kepala sekolah yang berhasil memimpin suatu sekolah tidak terlepas dari potensi diri pemimpin dalam dirinya yang merupakan pembawaan dari lahir atau keturunan, serta sifat-sifat pemimpin yang dapat dijadikan tauladan bagi bawahannya.

Konsep kedua adalah *Function of the group*, konsep ini memandang kepemimpinan sebagai fungsi kelompok. Sukses atau tidaknya suatu kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh sifat-sifat atau kepribadian seorang pemimpin, tetapi juga dipengaruhi oleh anggota kelompok yang dipimpin. Setiap anggota kelompok memiliki sifat-sifat yang berbeda.

Jadi dapat disimpulkan, jika setiap anggota kelompok selalu bekerja sama, memiliki tujuan yang sama, dan berusaha mencapai tujuan tersebut, serta didukung oleh kemampuan pemimpinnya, maka kepemimpinan tersebut akan berhasil dan sukses. Sebaliknya jika anggota kelompoknya memiliki sifat-

sifat yang tidak peduli, tidak bekerja sama, memiliki tujuan yang berbeda, maka kepemimpinan tersebut akan gagal, walaupun dipimpin oleh seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dan bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya.

Contohnya, seorang kepala sekolah di salah satu Sekolah Menengah Atas (SMA), telah berhasil memimpin sekolah tersebut, karena didukung oleh guru-guru dan murid-murid yang berkualitas, namun jika dia diserahi tugas memimpin di salah satu sekolah menengah pertama (SMP), belum tentu dia akan berhasil dalam memimpin sekolah tersebut. Karena karakter murid-murid SMP dan SMA sangatlah berbeda.

Konsep ketiga adalah *Function of the situation*, konsep ini memandang kepemimpinan sebagai fungsi situasi. Keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya dipengaruhi oleh sifat-sifat yang dimilikinya dan sifat-sifat bawahannya tetapi yang paling mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin adalah situasi dan kondisi berubah-ubah yang mempengaruhi perkembangan suatu kepemimpinan.

Contoh nya seorang Bupati yang pernah berhasil memimpin di suatu daerah pada masa lampau, jika dia diserahi tugas dengan jabatan yang sama di daerah yang sama pada masa sekarang belum tentu dia dapat berhasil memimpinnya. Karena situasi dan kondisi pada masa lampau dan pada masa sekarang sudah berbeda dan telah jauh berubah seiring perkembangan zaman.

Dari model-model dan konsep yang telah dipaparkan diatas, model-model tersebut dapat dijadikan acuan untuk menjadi seorang pemimpin

yang baik, baik itu model kontingensi Fielder, model tiga dimensi, ataupun model kontinum. Begitu juga dengan konsep-konsep kepemimpinan, jika satu konsep kepemimpinan saja yang diterapkan, maka suatu kepemimpinan itu tidak akan pernah berhasil, jadi ketiga konsep kepemimpinan tersebut harus diaplikasikan sebagai acuan untuk menjadi seorang pemimpin yang baik.

Jika suatu kepemimpinan hanya mengandalkan kemampuan seorang pemimpinnya saja, maka kepemimpinan tersebut tidak akan efektif, jika anggota kelompok saja yang selalu berusaha memajukan suatu kepemimpinan tanpa dukungan pemimpinnya, kepemimpinan tersebut bukanlah kepemimpinan yang efektif, dan jika suatu kepemimpinan hanya mengandalkan keadaan dan situasi, kepemimpinan tersebut juga tidak efektif. Jadi kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dan bertanggung jawab serta didukung oleh anggota atau bawahan yang selalu memberikan motivasi dan dukungan, dan juga didukung oleh keadaan dan situasi yang baik untuk kemajuan suatu kepemimpinan.

D. Manager Dan Leader

Manager menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) orang yang mengatur pekerjaan atau kerja sama di antara berbagai kelompok atau sejumlah orang untuk mencapai sasaran. Secara etimologi manajemen memiliki arti yaitu seni untuk mengatur atau mengelola. Kata manajemen sendiri berasal dari bahasa Perancis yaitu *ménagement*. Secara Definisi

manager ialah Orang yang bertugas untuk mengarahkan dan mengatur suatu kelompok untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi kesimpulanya manager ialah orang yang mengarahkan atau menggerakkan anggotanya untuk bekerja sama di suatu kelompok atau organisasi demi melakukan suatu pekerjaan, misi dan tercapainya suatu tujuan yang diinginkan atau yang telah ditetapkan bersama.

Menurut Pendapat Mary Parker Follet Manager adalah seseorang yang bertugas untuk mengatur dan mengarahkan orang lain dalam mencapai tujuan organisasi . Menurut pandangan James A.F Stonner Manager adalah seorang yang melakukan atau merangkai segala perencanaan, proses pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan usaha-usaha dari para anggota organisasi serta penggunaan sumber-sumber daya organisasi lain guna mencapai tujuan organisasi yang sudah lama ditetapkan.

Sedangkan menurut Prof. Dr. H. Arifin Abdurachman manajer diartikan dengan orang yang melakukan kegiatan-kegiatan atau aktivitas-aktivitas, proses (kegiatan di dalam rentetan maupun urutan-urutan, institute atau orang-orang yang melaksanakan kegiatan atau suatu proses kegiatan.

Sedangkan pemimpin or leader menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) orang yang ditunjuk untuk menjadi pemimpin di suatu organisasi. Secara etimologi Pemimpin dan Kepemimpinan berasal dari kata pempin (*to lead*) kemudian dengan penambahan imbuhan (konjungsi) berubah menjadi pemimpin (leader) dan kepemimpinan (leadership). Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antara manusia

yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan/ketaatan para bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Sedangkan konsep pemimpin berasal dari kata asing *leader* dan kepemimpinan *leadership*. Jadi kesimpulannya (leader) pemimpin ialah orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi anggota atau masyarakat untuk bekerja sama demi mencapainya suatu tujuan tertentu. Kartini Kartono (1994 : 33) Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Kouzes Pemimpin adalah pionir sebagai orang yang bersedia melangkah kedalam situasi yang tidak diketahui, pemimpin yang mempunyai visi yang jelas dapat menjadi penuntun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin. Ahmad Rusli dalam kertas kerjanya pemimpin dalam kepemimpinan pendidikan (1999) Pemimpin adalah individu manusia yang diamanahkan memimpin subordinat (pengikutnya) ke arah mencapai matlamat yang ditetapkan. Munculnya pemimpin dikemukakan dalam beberapa teori, yaitu;

- Teori pertama, berpendapat bahwa seseorang akan menjadi pemimpin karena ia dilahirkan untuk menjadi pemimpin; dengan kata lain ia mempunyai bakat dan pembawaan untuk menjadi pemimpin. Menurut teori ini tidak setiap orang bisa menjadi pemimpin, hanya orang-orang yang mempunyai bakat dan pembawaan saja yang bisa menjadi pemimpin. Maka munculah istilah "leaders

are borned not built". Teori ini disebut teori genetis.

- Teori kedua, mengatakan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin kalau lingkungan, waktu atau keadaan memungkinkan ia menjadi pemimpin. Setiap orang bisa memimpin asal diberi kesempatan dan diberi pembinaan untuk menjadi pemimpin walaupun ia tidak mempunyai bakat atau pembawaan. Maka munculah istilah "leaders are built not borned". Teori ini disebut teori social.
- Teori ketiga, merupakan gabungan dari teori yang pertama dan yang kedua, ialah untuk menjadi seorang pemimpin perlu bakat dan bakat itu perlu dibina supaya berkembang. Kemungkinan untuk mengembangkan bakat ini tergantung kepada lingkungan, waktu dan keadaan. Teori ini disebut teori ekologis.



Didalam sekolah perbedaan leader dan manager terdapat pada kepala sekolah, karna kepala sekolah harus mampu memenuhi permintaan orangtua dari murid selain itu dengan banyaknya informasi yang ada didalam masyarakat yang membuat mereka semakin pintar, maka tuntutan bagi lembaga pendidikan juga tinggi, dengan keinginan orang tua mereka yang membandingkan fasilitas belajar mengajar atau sistem belajar juga mengiginkan anaknya untuk mendapatkan perlakuan pendidikan yang baik.

Dengan adanya tantangan tersebut menjadikan peran dan fungsi kepala sekolah semakin penting dari masa sekarang sampai masa yang akan datang. Juga menjadikan kepala sekolah mengelola sekolah secara professional secara keseluruhan.

Ada 2 peran dan fungsi kepala sekolah, yaitu kepala sekolah sebagai leader (pemimpin) dan kepala sekolah sebagai manager (pengelola)

Sebagai Kepala sekolah harus mampu memimpin bagi sekolah yang dipimpinnya juga memiliki kemampuan yaitu:

1. Kepala sekolah harus mampu membangun visi, misi dan strategi

Kepala sekolah harus mempunyai visi yaitu bagaimana pandangan pendidikan disekolah itu berjalan lancar sampai kedepannya, visi sekolah harus dibuat terlebih dahulu agar paduan perjalanannya bagus sampai kedepannya. Jika kepala sekolah tidak mempunyai visi maka, dia akan bertugas rutinitas seperti dia menjadi guru biasa

sebelum menjadi kepala sekolah tanpa tahu kemajuan apa yang harus dia capai dalam waktu tertentu. dan juga kepala sekolah harus mempunyai misi untuk sekolahnya yaitu bagaimana sekolah itu mempunyai dasar-dasar dan nilai-nilai yang melekat dalam organisasi. Sedangkan strategi yaitu bagaimana cara kepala sekolah mampu menjalankan visi dan misi yang sudah dia tentukan tersebut.

2. Kepala sekolah harus mampu sebagai innovator

Kepala sekolah harus melakukan inovasi terbaru terus menerus agar sekolahnya mengalami banyak kemajuan, dan pembaruan inovasi terbaru tersebut harus dilakukan setiap tahunnya. Agar sekolah tersebut tidak ketinggalan dengan sekolah-sekolah yang lainnya. Jika kepala sekolah tidak melakukan inovasi terbaru maka sekolahnya tidak akan ada kemajuan dan tetap berjalan ditempat.

3. Kepala sekolah sebagai motivator

Kepala sekolah harus mampu membangun motivasi guru dan karyawannya demi membangun produktivitas dan meningkatkan efisiensi kinerja. Dengan adanya motivasi dari kepala sekolah maka, guru dan karyawan tersebut lebih meningkatkan lagi kinerja mereka dan juga menjadi salah satu kunci untuk performa dan produktivitas kerja.

4. Kepala sekolah memiliki keterampilan dalam komunikasi

Jika komunikasi tidak berjalan dengan baik maka akan terjadi konflik antara atasan dan bawahan dan bawahan dengan sesamanya, jika terjadi konflik maka akan terjadi ketidaknyamanan dalam lingkungan bekerja tersebut, juga akan terpengaruh bagi kesehatan. Jika komunikasi berjalan dengan baik akan mendorong guru dan karyawan bekerja dengan senang dan melakukan tanggung jawab pekerjaan dengan baik.

5. Kepala sekolah mampu bertindak dalam mengambil keputusan

Jika kepala sekolah memiliki keterampilan yang bagus dalam mengambil keputusan dalam suatu masalah secara cepat dan tepat maka akan memudahkan berjalannya sekolah dengan tertib. Jika sebaliknya kepala sekolah ragu dalam mengambil keputusan maka lembaga itu akan terganggu dan terjadi banyaknya masalah. Selain itu kepala sekolah juga mempunyai delegasi tugas dan wewenang kepada bawahannya. Delegasi wewenang tersebut akan memudahkan kepala sekolah dalam melakukan tugas-tugasnya sehingga bisa berjalan lancar. Kepala sekolah harus mampu mengarahkan dan menggerakkan anggotanya untuk bekerja sama demi mencapai tujuan yang telah dibuat.

BAB V

MODEL KEPEMIMPINAN

A. Model kepemimpinan (Kerja Keras , Kerja cerdas , Kerja Ikhlas)

Pemimpin adalah orang yang diharapkan kebijakannya dalam hal apapun, baik dalam hal mengambil tindakan, memutuskan sesuatu dan jenisnya. Dan spesifikasinya pemimpin harus tau resiko resiko segala keputusan yang diambil dan tau bagaimana cara mengendalikannya , menghindari , mengelola sampai meminimalisir resiko dari keputusan yang diambil.

Pemimpin yang baik harus membangun kepercayaan dengan tim. Untuk meyakinkan tim dapat mempercayai diri kalian tidaklah hal yang mudah , karna setiap orang memiliki persepsi yang berbeda. Jadi berusahalah untuk jadi orang yang terbuka dalam urusan pekerjaan. Itulah sebabnya pemimpin dengan bos jauh berbeda peranan, Seorang pemimpin harus bisa bekerja sama dengan tim bukan mempekerjakan tim.

Jika tim mengalami kesulitan, maka seorang pemimpin harus bersedia membantu tim untuk menyelesaikan permasalahan yang mereka alami dengan cara memberi contoh atau memberi bimbingan. Untuk menjadi seorang pemimpin yang baik maka pemimpin harus pandai berbicara, berkomunikasi dengan bahasa yang baik , intonasi yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi. Seorang pemimpin juga harus bisa memahami

dengan baik sebuah masalah dan memberikan solusi yang terbaik untuk masalah tersebut.

Pemimpin yang bekerja keras “pemimpin adalah teladan untuk budaya kerja keras. Bila pemimpinnya banyak alasan tidak berani ambil resiko dan malas bekerja keras ; maka , dia adalah pemimpin yang sedang melemahkan budaya kerja keras”- (DJAJENDRA)

Pemimpin adalah teladan untuk membudayakan kerja keras. Pemimpin yang siap menerobos resiko dan memenangkan situasi , siap menderita ; maka pemimpin itu menjadi energi untuk menumbuhkan budaya kerja keras. Ketika pemimpin bekerja keras , pemimpin akan melakukan pemberdayaan individu. Maksudnya menularkan energi dan semangat kerja pada individu yang bekerja dibawah koordinasinya.

Dalam ilmu Administrasi Dan Supervisi Pendidikan , kita kaitkan segala halnya dengan pendidikan misalnya kepala sekolah , jika kepala sekolah bekerja keras kepala sekolah akan menularkan energi dan semangat kerjanya pada staf dan guru guru disekolah menjadi contoh yang baik dan bersikap sebagaimana layaknya disebut pemimpin , bukan bos.

Seorang kepala sekolah yang membudayakan kerja keras akan berkoordinasi , berkomunikasi, dan berkolaborasi secara profesional .

Kepala sekolah, guru dan staf adalah satu tubuh dan satu visi yang jelas untuk mengeksekusi rencana target. Maksudnya , kepala sekolah , guru dan para staf bersikap dan bertindak didalam koordinasi yang dipimpin dengan semangat gotong royong dalam menghasilkan kerjasama yang baik. Budaya kerja

keras harus dilengkapi etos kerja yang membuat budaya kerja keras tersebut unggul .

Pada intinya kepala sekolah harus menjadi pemimpin yang Baik dengan cara menerapkan kerja keras kepada guru dan para stafnya . Kerja keras yang dimaksud dalam tulisan penulis ini adalah kerja yang dilakukan tanpa keluhan apapun .



Smart Leadership (kepemimpinan Cerdas) Menjadi kepala sekolah disebut jenjang pendidikan sangat berat tanggung jawabnya. Tidak semua pekerjaan yang dikerjakannya itu mudah. Kepemimpinan menuntut waktu dan tenaga yang penuh namun itu tidak berarti selalu menetap dalam ruangan untuk mengawasi kerja guru dan para staf .

Pemimpin yang cerdas adalah mereka yang dapat memaksimalkan jam kerja dengan belajar untuk mendelegasikan , memprioritaskan dan juga berusaha untuk menyederhanakan sebuah tugas .

Menurut Roxana Hwerston, pendiri forum Business Advice AskRoxi.com “pemimpin yang efektif tahu bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah waktu yang wajar dan menjaga kehidupan pribadi serta kesehatan mereka secara keseluruhan yang terintegrasi dengan baik dengan kehidupan kerja mereka” Saran Dr.Tasha Eurich, penulis ‘Bankable Leadership (Greenleaf Book Group Press, 2003) “ dengan setiap tugas yang ada , tanyakan pada diri anda apakah tugas itu benar benar sesuatu yang hanya bisa anda lakukan “ Cara terbaik untuk menjadi kepala sekolah yang cerdas adalah dengan mendelegasikan tugas kepada setiap guru dan para staf sehingga kepala sekolah dapat memfokuskan energinya pada tanggung jawab yang secara khusus dimiliki. Jadilah kepala sekolah atau pemimpin yang dapat dipercaya oleh para staf dan guru. Hormati mereka layaknya mereka menghormati seorang pemimpin

Kerja Ikhlas , Sebaik baiknya pemimpin adalah jika dia ikhlas dan tidak mementingkan dirinya sendiri. Pemimpin yang hebat tidak akan memiliki sifat egois (selfes). Misi hakiki seorang pemimpin adalah melayani orang orang yang dipimpinnya dengan menjadikan mereka lebih baik. “great leader are servants who facilitate the succes of others”

Sebagai contoh ; Mahatma Gandhi , Nelson Mandela, Abraham Lincoln atau Martin Luther King

adalah "*selfless leaders*" tanpa pamrih mengabdikan dan melayani konsituennya. Jim Collins menyatakan " berdasarkan penelitian yang ia lakukan ada karakter pemimpin hebat yang kontradiktif atau berlawanan. Mereka para pemimpin hebat ini rela melakukan segalanya demi organisasinya , profesional mereka mencengangkan. Tapi entah bagaimana, dibalik kekuatan yang mereka miliki , kerendahan hati selalu ada .

Cerita ini mirip dengan khulafaurasyiddin , memimpin dengan level 5 leadership. Amanah sebagai pemimpin adalah sesuatu yang sangat dihindari . Alasannya sederhana, karna nanti dihari akhir kepemimpinan itu akan ditanya. Menjadi pemimpin yang ikhlas itu sangat berat sehingga orang beriman cenderung menghindarinya . Keikhlasan adalah rahasia khulafaurasyiddin menjadi pemimpin . Jadi menurut penulis pribadi, keikhlasanlah yang membuat orang beriman berkesempatan menjadi pemimpin yang hebat.

B. Membangkitkan Budaya Kepemimpinan

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang menjadi pusat kegiatan belajar mengajar dan memberikan pelayanan pendidikan serta melatih peserta didik dalam merubah mainset atau pola pikir dan paradigm dalam berfikir sebagaimana di dukung oleh pendapat Daryanto (1997:544),Sekolah adalah bangunan atau lembaga untuk belajar serta tempat menerima dan memberi pelajaran.Disamping itu sekolah tidak hanya memberikan pelayanan

pendidikan tetapi juga bertujuan untuk pembentukan karakter peserta didik.

Sekolah sangat berperan penting karena sekolah merupakan lembaga pendidikan yang seharusnya membimbing dan memberikan contoh budaya kepemimpinan kepada peserta didiknya, agar mereka mempunyai jiwa pemimpin yang dapat mendorong untuk bertindak sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku dan juga menerapkan budaya sekolah yang dapat menyaring baik dan buruknya pengaruh luar yang masuk kedalam sekolah sebagaimana yang telah di jabarkan oleh Hopkin (2001) ia menyatakan bahwa budaya sekolah adalah unsur penting yang menyaring pengaruh budaya luar sekolah dan mempengaruhi belajar dan mengajar di kelas dan di sekolah.



Hal yang hampir sama berkaitan dengan sekolah membangkitkan budaya kepemimpinan ditegaskan oleh (Duignan & Macpherson: 1992) yaitu: Efektivitas sekolah menekankan pentingnya apa yang terjadi di dalam kelas dan kepemimpinan pendidikan yang

menyediakan suatu *culture* di dalam proses belajar mengajar oleh karenanya, pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab untuk menciptakan kultur organisasi yang mempertinggi pengembangan dan pertumbuhan organisasi.

Dari penjabaran teori-teori diatas menurut penulis, dalam membangkitkan budaya kepemimpinan di sekolah bukanlah hal yang mudah, butuh keja keras dan usaha bersama serta adanya keselarasan antara pihak pendidik dan peserta didik agar terciptanya budaya kepemimpinan yang ideal dan dapat di terapkan dalam kehidupan sehari-hari kearah yang lebih baik. Disamping itu kualitas ,efektifitas dan efisiensi seorang pemimpin dibutuhkan dalam membangkitkan budaya kepemimpinan yang merupakan tiang dari sukses atau tidaknya sebuah organisasi ataupun lembaga yang di pimpin, tidak hanya itu pemimpin sekolah juga harus memiliki nilai-nilai yang dapat menunjang kesuksesan budaya kepemimpinan seperti yang di formulasikan oleh Fartini Nilai-nilai merupakan kunci dalam budaya yang baik pada pengelolaan sekolah mandiri adalah kualitas, efektifitas, kesamaan, efisiensi, dan pemberdayaan.

Menurut penulis maksudnya di sini ialah Sekolah yang bermutu dan berkualitaslah yang dapat mengontrol serta mengatur dan merencanakan program-program terbaik dalam melahirkan generasi yang cerdas,berkarakter dan bermutu. Kualitas yang menjadi acuannya yaitu dari segi kualitas moral dan keahlian dimana sekolah dapat mendidik dan menghasilkan generasi yang memiliki moral serta keahlian yang berkualitas sehingga bisa berguna bagi bangsa dan negara,sedangkan efektifitas ialah

sekolah dapat mengembangkan dan mencapai tujuan yang di ingin kan secara efektif begitu juga dengan efisiensi dan pemberdayaan yaitu sekolah dapat mengontrol atau mengatur setiap bidang yang ada secara efisien dan tepat waktu.

Kepemimpinan di sekolah di pegang oleh kepala sekolah yang tidak hanya sebagai pemimpin, kepala sekolah juga sebagai manager yang dapat mengontrol, mengatur, dan mengendalikan lembaga yang ia jalankan di dukung oleh kepribadian dan karakter yang baik sebagaimana yang di tegaskan oleh Convey(2005) 90% dari semua kegagalan adalah kegagalan pada karakter, seberapa baik dan buruknya sebuah organisasi bergantung kepada faktor kepemimpinan, faktor utama **seorang** pemimpin yang harus di perhatikan ialah karakternya. Seperti yang penulis kutip dari buku manajemen pendidikan Prof.Dr.M.A.dkk, menyatakan bahwa seorang pemimpin yang mendengarkan suara hatinya ialah pemimpin yang memiliki karakter yang kuat karena pemimpin yang kuat tidak mendahulukan egonya dalam bertindak dan berpikir.



Pada sekolah efektif, kepala sekolah memiliki peran yang kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyalurkan semua sumberdaya pendidikan yang tersedia. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Secara umum, kepala sekolah yang tangguh memiliki kemampuan memobilisasi sumberdaya sekolah, terutama sumberdaya manusia, untuk mencapai tujuan sekolah (Depdiknas, 2002:14).

Sekolah dapat dikatakan efektif apabila dipegang oleh seorang pemimpin yang bisa bertanggung jawab penuh dalam mewujudkan visi dan misi sekolah, oleh karena itu kepala sekolah dituntut harus memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh agar mampu mengambil keputusan yang *win win solution* untuk meningkatkan mutu sekolah.

Tinjauan lain juga di kemukakan oleh Mintzberg bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk melangkah keluar dari budaya yang ada dan memulai proses perubahan evolusioner yang lebih adaptif.

Penulis menyimpulkan sesuai dengan pengembangan teori diatas seorang pemimpin dapat melakukan transformasi dalam sebuah organisasi dengan menyelaraskan sumber daya manusia dan sumber daya lain dengan cara mentransformasikan budaya yang ada menuju budaya yang baru yang lebih baik. Selanjutnya untuk menjadi pemimpin besar, seorang pemimpin harus mengenal lebih dalam dirinya sendiri serta dapat mengendalikan diri sendiri, karena ini berkaitan dengan disiplin diri yang merupakan hal paling penting yang berkenaan dengan kepribadian seseorang dalam mewujudkan budaya kepemimpinan.

Penulis mendeskripsikan kembali yang dimaksud dengan sekolah membangun budaya kepemimpinan yaitu peran dari sekolah itu sendiri sebagai lembaga pendidikan yang mendukung tumbuhnya budaya kepemimpinan atau sifat kepemimpinan, baik di sekolah maupun di organisasi lainnya. Kepemimpinan disini mengacu kepada kepemimpinan di sekolah yaitu kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai subjek yang tidak hanya sebagai seorang pemimpin tetapi juga sebagai Manager seperti yang telah di jabarkan sebelumnya oleh karena itu seorang pemimpin harus mengetahui bagaimana cara manajemen dan mengontrol sebuah organisasi yang baik dan benar sesuai dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin dicapai sebagaimana di dukung oleh pendapat A. Tabrani Rusyan mengungkapkan "Pada umumnya

kegiatan manajer atau aktivitas manajemen itu adalah : *Planing, Organizing, staffing, Directing dan controlling*". (1997 : 20).

Manajemen merupakan sebuah proses merencanakan, mengorganisasikan ,memimpin dan mengendalikan usaha anggota-anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumberdaya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai seorang manajer kepala sekolah atau pemimpin harus benar-benar memikirkan dan merumuskan suatu program tujuan dan tindakan yang dilakukan serta mengorganisasikan sumber daya manusia sebab keberhasilan sekolah sangat bergantung kepada kecakapan dalam mengatur dan mendayagunakan berbagai sumber dalam mencapai tujuan selanjutnya dan pemimpin harus dapat memimpin sekaligus mengendalikan sekolah jika terjadi kesalahan di antara bagian-bagian dari sekolah dan harus memberikan petunjuk serta mencari solusi dalam pemecahan masalah.

Oleh karena itu semua yang berhubungan dengan kepemimpinan dan budaya kepemimpinan tidak bisa dilepaskan hubungannya dari sekolah karena sekolah lah yang menjadi fasilitator dan mediator dalam melahirkan pemimpin yang unggul,berparadigma,dan bermental cerdas dimana melalui sekolah juga kita diajarkan menanamkan dan memajukan nilai- nilai kehidupan seperti mental,moral,fisik,dan artistic dan karakter. Sekolah di dorong untuk memiliki perhatian yang lebih besar terhadap pendidikan dan keterampilan yang menekankan kepada aspek intelektual,social dan kepribadian sehingga lahir

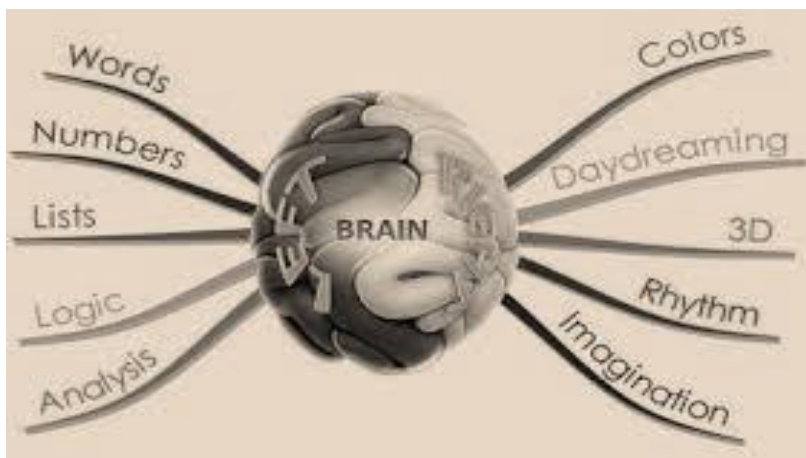
generasi atau pemimpin yang sesuai dengan harapan bangsa ,negara, dan agama.

Kunci keberhasilan sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas seorang pemimpin atau kepala sekolah. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah dan keberhasilan kepala sekolah adalah bentuk perwujudan dari keberhasilan sekolah .

C. Mengungkap Rahasia Kehebatan Otak

Dalam enam dasawarsa terakhir, penelitian mengenai belahan otak (*brain lateralization*) manusia semakin maju. Salah satu hasil yang menonjol adalah perbedaan fungsi antara otak belahan kiri (selanjutnya disingkat otak kiri) dan otak belahan kanan (selanjutnya disingkat otak kanan). Sebelum ada penelitian tentang hal ini, para ahli psikologi berpendapat bahwa dua belahan otak manusia berfungsi sama.

Bahkan ada yang berpendapat bahwa belahan otak kanan sekadar sebagai cadangan jika otak kiri mengalami malfungsi. Otak kiri mempunyai karakter kognitif, misalnya rasional, logis, matematis, analitis, berpikir linier. Sedangkan otak kanan mempunyai karakter afektif, misalnya: emosi, imajinasi, intuisi, kreativitas, berpikir lateral. Otak kiri digunakan untuk berbicara dan berbahasa. Otak kiri ini juga digunakan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang membutuhkan urutan tertentu seperti melakukan penjumlahan, mengikat tali sepatu.



Sedangkan otak kanan digunakan untuk berimajinasi dalam gambar. Jika kita harus menggambar sebuah peta jalan ke sekolah, dan kita membayangkan rute tersebut dengan menggunakan otak kanan. Karpus Kalosum adalah suatu bagian otak yang dapat mengetahui apa yang sedang dilakukan oleh belahan otak lainnya. Tanpa Karpus kalosum, kita dapat membaca dan memahami kata "sapi" (dengan menggunakan otak kiri) tetapi tidak dapat membayangkan seekor sapi dalam pikiran kita (yang menggunakan otak kanan).

Untuk mengetahui otak bagian yang mana lebih dominan pada diri kita, kita bisa menguji dengan latihan, soal pertama adalah coba sebutkan satu macam bunga ? Pasti pembaca menyebutkan jawabanya bunga mawar.

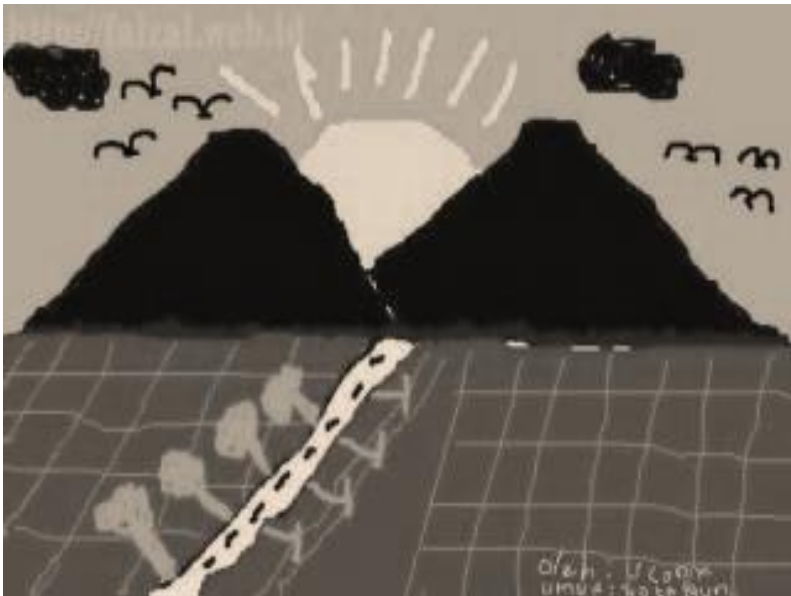


lalu soal berikutnya coba buat gambar pemandangan?..... Jawabanya dipastikan pembaca akan membuat gambar gunung.....ya bukan? Masih penasaran berikutnya coba buat sejenis gambar burung?pasti kepala burung yang dibuat menghadapnya kekiri, iya Bukan?...jawaban untuk nomor satu adalah karena bunga mawar selalu diucapkan, begitu juga dengan menggambar, jawabanya pasti membuat gunung karena setiap membuat gambar selalu memulai dengan membuat gunung.

Dan untuk soal yang ketiga pasti jika membuat gambar burung pasti kepalanya menghadap kiri. Ya bukan? Coba cek.....maksudnya adalah berarti kita selalu menggunakan otak kiri, dimana kerja otak kiri adalah yang biasa-biasa dilakukan, bagi yang selalu menggunakan otak kanan sudah dipastikan melakukan sesuatu kreatif.

Sesuatu yang kreatif itu adalah mestinya jika menjawab bunga dia menyebutkan bunga yang lain dari pada bunga mawar seperti bunga lily, bunga matahari dan lain-lain.

Begitu juga membuat gambar pemandangan, tidak mesti harus ada gunung, artinya dia pasti kreatif. Termasuklah membuat gambar burung, yang semestinya tidak harus burung itu menghadap kiri, tetapi kenapa itu terjadi, karena menghadap kekiri itu lebih gampang dilihat dan dibuat.



Proses pendidikan di Indonesia, pada prakteknya, sampai saat ini masih cenderung berorientasi pada fungsi otak kiri, dan kurang memberi kesempatan berkembang secara proporsional pada otak kanan. Proses pembelajaran di sekolah masih lebih mementingkan target pencapaian kurikulum

dibandingkan penghayatan isi kurikulum secara imajinatif dan kreatif.



Gejala ini telah tampak sejak proses pendidikan di Sekolah Dasar sampai Perguruan Tinggi, sehingga tidak membuka peluang bagi anak untuk berpikir divergen dan non konvensional. Padahal merangsang secara berlebihan otak kiri dan mengabaikan otak kanan, akan menghasilkan anak yang pandai seperti robot atau komputer, tetapi kehilangan modal sangat berharga bagi kehidupannya dikemudian hari, yaitu kerangka berpikir yang menggunakan kata hati, merangsang daya imajinasi, menyeluruh dan bebas tanpa tekanan dan paksaan dari siapapun.

Perlunya mengoptimalkan potensi otak kanan dalam pembelajaran di sekolah juga disadari oleh para ahli dalam mengembangkan kurikulum. Upaya mengoptimalkan potensi otak kanan dirumuskan secara formal dalam salah satu tujuan pembelajaran di sekolah. Dalam Standar Kompetensi Berbasis Kompetensi, dipaparkan bahwa salah satu tujuan pembelajaran adalah mengembangkan aktivitas kreatif yang melibatkan

imajinasi, intuisi, dan penemuan dengan pengembangan pemikiran divergen, orisinal, rasa ingin tahu, membuat prediksi dan dugaan, serta mencoba-coba (Depdiknas, 2003). Dalam kurikulum pendidikan juga disebutkan bahwa salah satu tujuan pembelajaran adalah agar siswa memiliki kemampuan berpikir logis, analitis, sistematis, kritis, dan kreatif.



Kreativitas, imajinasi, intuisi, berpikir divergen merupakan karakteristik dari otak kanan. Meskipun mengoptimalkan potensi otak kanan dalam pembelajaran matematika sudah dirasakan sangat penting, namun dalam implementasi pembelajaran di sekolah, upaya-upaya untuk mengoptimalkan potensi otak kanan belum banyak dilakukan.

Dalam pembelajaran, sebagian besar guru masih terpaku pada menyajikan konsep tanpa melalui penghayatan. Sehingga didominasi oleh otak kiri, dalam mengajarkan bagaimana menyelesaikan permasalahan,


cara yang paling sering digunakan guru adalah mulai dengan memberikan contoh dalam menyelesaikan masalah. Guru sering kali mendemonstrasikan kemampuannya untuk memecahkan masalah, sehingga seakan-akan terkesan bahwa guru tidak mengajarkan bagaimana memecahkan masalah, tetapi lebih pada guru menunjukkan kemampuannya kepada para siswanya bahwa ia mampu menyelesaikan soal.

Tampaknya masih terdapat kesalahan persepsi dikalangan guru tentang bagaimana mengajarkan pemecahan masalah pada para siswa. Semestinya guru menyadari bahwa yang menjadi subjek pendidikan adalah siswa, jadi siswalah yang seharusnya mahir dalam menyelesaikan permasalahan. Model pembelajaran di atas membuat siswa hanya mampu menyelesaikan permasalahan bila telah diberikan caranya oleh guru. Dengan kondisi demikian, maka siswa sering mengalami kesulitan pada saat siswa dihadapkan pada permasalahan yang baru. Dari uraian di atas, dalam mengajarkan pemecahan masalah, kiranya tidak cukup kalau hanya mengajarkan bagaimana menyelesaikan permasalahan, namun yang lebih penting adalah bagaimana siswa mampu menghasilkan ide-ide atau gagasan awal yang efektif dan efisien untuk menyelesaikan permasalahan.

Untuk menghasilkan kemampuan memunculkan ide atau gagasan tersebut perlu dikembangkan kemampuan berintuisi, berimajinasi dan berkreativitas, yang merupakan karakteristik otak kanan. Untuk mengoptimalkan fungsi otak kanan dalam pembelajaran

matematika, sehingga fungsi otak kiri dan otak kanan dapat seimbang dan proporsional, perlu adanya perubahan paradigma pembelajaran dari paradigma mengajar ke paradigma belajar.

Otak Manusia
(Roger Sperry) Penerima Hadiah Nobel 1981



- Otak Sadar (12 %)
 - Otak Kiri (70 – 80 %)
 - Otak Kanan (20 – 30 %)
 - (Kecepatan Berpikir Otak Kanan 16.000.000 Kali Lebih Cepat Dibanding Otak Kiri)
- Otak Bawah Sadar (88 %)
 - Kemampuan Otak Bawah Sadar Sangat Luar Biasa

Dalam proses pembelajaran seharusnya siswa diberi kesempatan mengkonstruksi pengetahuan melalui kegiatan-kegiatan; mengamati, mencoba-coba, menggunakan intuisi, berimajinasi, mengklasifikasi, menyelesaikan masalah untuk mengembangkan pemikiran divergen. Siswa juga harus diberi kesempatan untuk berinteraksi atau bernegosiasi dengan siswa yang lain dan juga dengan gurunya, melakukan refleksi,

melakukan estimasi atau prediksi, mengambil kesimpulan, dsb.



Otak Tengah Adalah Jembatan Komunikasi Neuron Diotak Yang Menghubungkan Antara Otak Kiri Dan Otak Kanan Otak Tengah Juga Merupakan Stasiun Relai Atau Pemancar Gelombang Otak Untuk Informasi Yang Berasal Dari Panca Indra Seperti Penglihatan Dan Pendengaran, Otak Tengah Juga Sebagai Penerima Pantulan Gelombang Otak

Teknik Memori Rantai Kata

- Teknik Merantai Kata Atau Menyambung Kata-kata Yang Akan Kita Hafal Menjadi Suatu Cerita

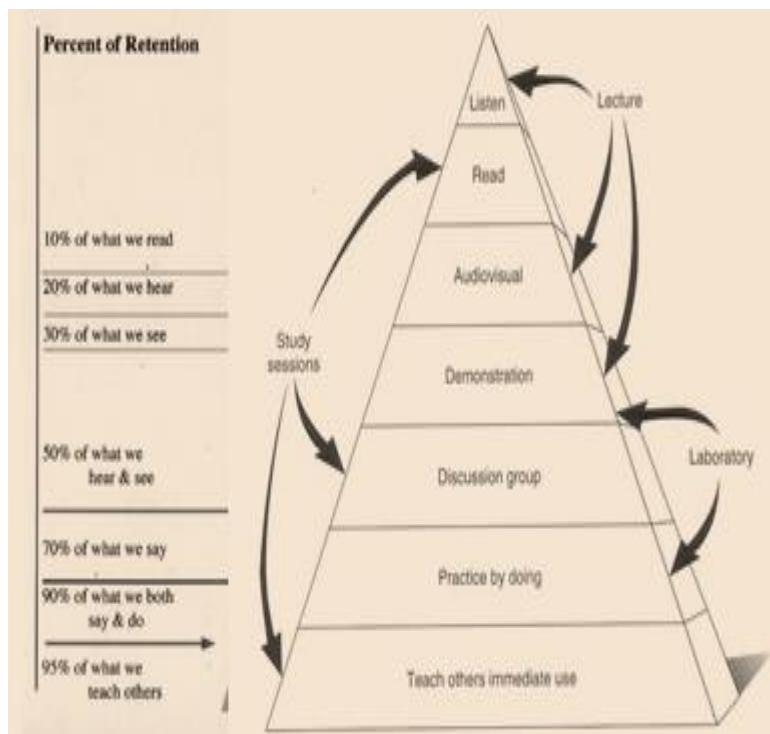
COBA HAFAL
BENDA-BENDA
BERIKUT INI :

- | | |
|-------------|-------------|
| 1. RUMAH | 11. KAPAL |
| 2. MOBIL | 12. TENTERA |
| 3. PESAWAT | 13. PASAR |
| 4. BASOKA | 14. BECAK |
| 5. GUNUNG | 15. SUSU |
| 6. MERPATI | 16. INUL |
| 7. HOTEL | 17. POLISI |
| 8. SAMUDRA | 18. TELEPON |
| 9. JAKARTA | 19. SADAM |
| 10. AMERIKA | 20. DAWET |

RANGKAIAN CERITA

1. Bayangkan rumah anda. Setelah gambar rumah anda jelas terlihat dalam pikiran anda, bayangkan rumah anda tersebut mempunyai dua tangan yang kuat.
2. Rumah anda kemudian mengangkat sebuah mobil
3. Mobil tersebut dilemparkan dan mengenai sebuah pesawat. Anda bayangkan pesawat tersebut mengerang kesakitan, napasnya terengah-engah.
4. Pesawat menggunakan tangannya mencari sesuatu dan ternyata mendapatkan sebuah bazoka
5. Pesawat menembak mobil dengan bazoka. Namun sayang tembakannya meleset dan mengenai sebuah gunung. Akibat tembakan tersebut menimbulkan lubang besar pada gunung.
6. Dari gunung lalu keluar banyak sekali burung merpati.
7. Merpati terbang mencari tempat tinggal baru dan memilih tinggal di hotel

8. Ternyata didalam hotel itu ada si Samudra yang sedang membuat rencana dengan teman-temannya.
9. Setelah rencananya matang si Samudra datang ke Jakarta
10. Ternyata si Samudra merencanakan hendak mengebom fasilitas Amerika
11. Amerika sangat marah dan segera mengirimkan Kapal
12. Dalam kapal ada banyak tentera
13. Sampai ke Jakarta sebagian Tentera pergi ke Pasar naik Becak
14. Dipasar Tentera amerika itu membeli susu yang dilayani penjaga toko bernama Inul
15. Karena mau pulang tidak tau jalan akhirnya mereka tanya kepada Polisi
16. Polisi kemudian telepon operator yang bernama si Sadam
17. Sadam tidak bisa menjawab karena sedang minum Dawet



RANGKAIAN CERITA UNTUK MENGHAFAL KATA-KATA ASING

- 1. Di sebuah ruangan kelas seorang guru bernamatince (teacher).**
- 2. Murid-murid yang dia ajar memiliki kebiasaan ngorek upil (pupil)**
- 3. Tiba-tiba terdengar bunyi Bag.ternyata ada tas yang jatuh**

Teacher	= guru
Pupils	= murid- murid
Bag	= tas
Pencil box	= kotakpensil
Color pencils	= pensil warna
Duster	= penghapus
Eraser	= penghapus karet
Sharpener	= peruncing pensil
Map	= peta
Calendar	= kalender
Blackboard	= papan tulis
Waste-paper basket	= keranjang sampah
Globe	= bola dunia
Chalk	= kapur
Book	= buku
Broom	= sapu
Feather duster	= sapu bulu ayam
Painting brush	= kuas lukis
Pen	= pena
Ruler	= penghapus
Notice board	= papan pengumuman
Cabinet	= lemari cabinet
Paper	= kertas

Teknik Memori Sistem Patok Atau Sistem Pasak Lokasi

Contoh Patok Tubuh

Suatu Sistem Yang Mengakses Dan Mengaktifkan Memori Semantik Dan Episodik. Pada Saat Kita Menghafal Suatu Informasi, Kita Mengaktifkan Memori Semantik (Otak Kiri). Informasi Ini Lalu Kita Cantolkan Pada Suatu Lokasi. Ini Mengaktifkan Memori Episodik (Ingatan Permanen/ Otak Kanan).

- | | |
|-------------|-------------------|
| 1. Kepala | 16. Dahi |
| 2. Mata | 17. Pipi |
| 3. Hidung | 18. Mulut |
| 4. Mulut | 19. Gigi |
| 5. Telinga | 20. Lidah |
| 6. Leher | 21. Otak Kanan |
| 7. Dada | 22. Mata Kanan |
| 8. Perut | 23. Telinga Kanan |
| 9. Kaki | 24. Tangan Kanan |
| 10. Tangan | 25. Kaki Kanan |
| 11. Rambut | 26. Otak Kiri |
| 12. Alis | 27. Mata Kiri |
| 13. Kumis | 28. Telinga Kiri |
| 14. Janggut | 29. Tangan Kiri |
| 15. Jambang | 30. Kaki Kiri |

CERITA KREATIF

- Kepala Mengangkat Meja
- Mata Memandang Kursi
- Hidung Berdarah Terantuk Lemari
- Mulut Termakan Kapur Tulis Hingga Terbatuk-batuk
- Mainan Anting-anting Berbentuk Papan Tulis
- Guru Menghukum Murid Dengan Mengalungkan Penghapus Dileher
- Ketika Bajunya Dibuka Ternyata Kaos Yang Dipakai Bergambar Pintu
- Dari Perut Keluar Saputangan
- Karena Marah Buku Diinjak-injak Pakai Kaki
- Akhirnya Tangannya Diikat Pakai Kain Alas Meja

PATOK BENDA

- | | |
|------------|-------------|
| 1. Kepala | Meja |
| 2. Mata | Kursi |
| 3. Hidung | Lemari |
| 4. Mulut | Kapur Tulis |
| 5. Telinga | Papan Tulis |
| 6. Leher | Penghapus |
| 7. Dada | Pintu |
| 8. Perut | Sapu Tangan |
| 9. Kaki | Buku |
| 10. Tangan | Alas Meja |
| 11. | |
| 12. | |
| 13. | |
| 14. | |
| 15. | |
| Dst | |

Teknik Menghafal Dengan Cara Mengambil Huruf Depan Dari Materi Yang Ingin Dihafal Kemudian Huruf

Depan Ini Digabungkan Dan Dibuat Suatu Singkatan Atau Cerita Yang Lucu. Contoh Warna Pelangi : “Mejikuhibiniu” Merah, Jingga, Kuning, Hijau, Biru Nila

D. Kata-Kata Perubahan Merut Para Ahli



RHENALD KASALI

Konsultan Manajemn Terkemuka Di Indonesia

Untuk menikmati perubahan, manusia harus melompat dari satu kurva ke kurva baru. dari *comfort zone* ke *discomfort zone*. Ini berarti manusia harus berperang dengan nalurinya, Berani berubah berarti *berani ambil keputusan*.



JACK WELCH

Seorang CEO General Electric

- Berubahlah sebelum perubahan itu akan memaksa kita. Jika kita bisa mengendalikan perubahan berarti kitalah subjeknya. Jika kita membiarkan perubahan atau perubahan yang mengendalikan kita maka kita tak

lebih dari *sekedar objek*. Jadi kita dibutuhkan keberanian untuk berubah karena perubahan tidak selalu berhasil. Disinilah kebanyakan orang menyerah.

Bill Gate

Pendidri Microsoft Dan Terkaya Didunia



- Siapapun yang tak mau berubah akan dijungkirbalikan oleh situasi. Dan jika kita tidak mempelajari manajemen perubahan yang berorientasi masa depan, maka masa depan kita *tidak akan berpihak kepada kita*.
 - Yang terpenting adalah kemampuan beradaptasi dengan *realitas baru*.
-



Jack Trout

Pakar konsultan pemasaran

- Tidak seorang pun akan mengikuti anda jika anda tidak tahu kemana harus melangkah. Artinya Jika anda kredibel, visi anda akan mudah diterima orang lain.
 - Bagian paling yang sulit adalah mengajak orang lain untuk berubah. Ajaklah mereka dengan tindakan nyata, Mereka tidak membutuhkan kotbah tentang perubahan, tetapi contoh yang nyata. Semua orang akan tergerak dengan contoh nyata dari pada kata-kata tanpa bukti.
-

PETER F. DRUCKER

Pakar Manajemen Amerika Serikat



- Berhentilah menjadi pengamat masa depan. Tapi Jadilah pencipta masa depan.
 - Cara terbaik meramalkan masa depan adalah dengan menciptakannya.
-



ALBERT EINSTEIN

Ilmuwan dunia penemu teori relativitas

- Saya telah berfikir selama bertahun-tahun. 99 kali kesimpulan saya salah, dan baru yang ke 100 yang benar.
 - Jangan peduli 1000 kali gagal, mungkin sukses datang pada kesempatan ke 1001.
 - Semakin besar sukses yang saya raih, semakin besar pula godaan.
-



THOMAS A. EDISON

PENEMU LISTRIK & LAMPU

- Setiap masalah selalu mengandung hikmah dibaliknya. Namun hikmah itu tidak pernah ada kalau kita tak mau mencarinya. kuncinya adalah bagaimana kita selalu berfikir positif setiap segala situasinya.
 - Ketika kita sedang ditimpa masalah, kita harus mempunyai sikap *positif thinking*.
-



JHON F. KENEDY

PresidenAmerikat

- Perubahan adalah hukum kehidupan Disadari atau tidak, kita pasti berubah, entah menjadi lebih baik atau lebih buruk
 - Lihatlah segala sesuatu dengan dari sudut pandang yang baru atau lain. Dalam organisasi atau kelompok yang harus berubah adalah manusianya bukan organisasinya.
-



JAMES

Penulis Terkenal

- Jangan terlena dengan kesuksesan, jangan tertipu oleh kemapanan. Kita harus selalu gelisah dan tidak puas dengan kondisi yang ada.
 - Jangan terpengaruh oleh mitos masa lalu, untuk mengatasi persoalan masa kini. Karena setiap era memiliki bahasa dan cara yang berbeda.
-



Hendry ford,

Pendiri Ford Motor Company

- Optimis tidak sama dengan sombong. Orang-orang optimis merasa yakin dirinya bisa melakukan sesuatu. Orang-orang sombong merasa yakin orang lain tidak bisa berbuat sesuatu.
 - Optimisme berarti berfikir positif tentang dirinya sendiri, sedangkan kesombongan adalah berfikir negatif tentang orang lain.
 - Kualitas diri anda ditentukan oleh apa yang anda pikirkan tentang diri anda sendiri maupun orang lain. Berfikirilah bahwa anda bisa melakukannya, demikian pula orang lain bisa melakukannya. Ini akan mendorong anda untuk bertindak mendahului yang lain, dengan upaya yang lebih keras dari pada orang lain.
-



ANDREW GROVE

CHAIRMAN CEO INTEL

- Ketakutan perlu dikelola agar ia menjadi teman yang baik, dan bukan pula menjadi musuh yang mematikan. Ketakutan tidak boleh ditiadakan karena tidak punya rasa takut membawa kita pada tindakan-tindakan gegabah yang membahayakan nyawa sendiri. Artinya ketakutan akan memaksa kita membuat perencanaan yang cermat sebelum bertindak.
-



JOHN NAISBITT

SEORANG FUTUROLOG

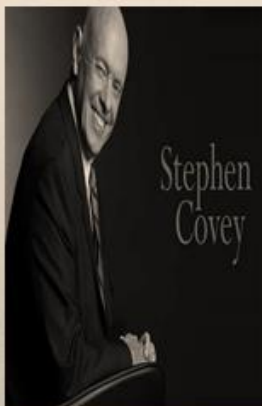
- Perubahan berawal dari sesuatu yang tak terlihat. Columbus memiliki keyakinan terhadap hal yang tak bisa dilihat oleh mata biasa. Ia menentang pendapat umum. Begitu pula Thomas A. Edison, Albert Einstein, dan Bill Gates. Mereka bisa melihat apa yang orang lain tidak mampu melihatnya. Mereka melihat “perubahan”, dan lalu menciptakannya.
 - Mereka memaksa orang lain berubah. Mereka mengharuskan orang lain menyamakan visinya dengan visi yang mereka bangun. Begitulah, perubahan selalu berawal dari sesuatu yang tidak terlihat. Hanya orang-orang visioner yang mampu melihat gejala awal perubahan tersebut. Menjadi visioner kadang-kadang berarti menjadi orang aneh (bahkan gila), namun mereka bisa berbangga karena masa depan berada ditangan mereka.
-



ROBERT NOYCE

Pendiri Intel

- Orang yang optimis lebih berani menyongsong sukses, selalu melihat peluang. Sedangkan pesimis hanyalah hambatan. Artinya bagi orang yang optimis kegagalan adalah harga yang harus dibayar untuk suatu keberhasilan. Namun bagi orang yang pesimis kegagalan adalah aib yang memalukan.
 - Gagal dan sukses hanya dibedakan oleh garis yang sangat tipis. Sebab barang siapa mampu menyikapi dan menerima kegagalan dengan baik dia berarti siap untuk sukses.
-



PARADIGM The way you see something, your point of view, frame of reference, or belief.

- We have paradigms of *ourselves*
- We have paradigms of *others*
- We have paradigms of *life*

THE HABITS

- ✓ Habits are things we do repeatedly. But most of the time we are hardly aware that we have them.
- ✓ A principle is a belief you have about whatever is valuable to you. Honesty, Hard Work...

- Be Proactive
- Begin With The End In Mind
- Put First Thing First
- Think Win – Win
- Seek First to Understand, Then To Be Understood
- 6. Getting Synergy
- 7. Sharpening The Saw

**PRIVATE
VICTORY**
*Kemenangan
Pribadi*

**PUBLIC
VICTORY**
*Kemenangan
Publik*

DAFTAR RUJUKAN

- Asiah, Siti. 2009. *Eksistensi Etika Profesi Guru di Masa Sertifikasi: Problem dan Solusinya*. Vol 5. Hal 2.
- Ami, "Pengertian dan Syarat-syarat Profesi".17 September 2013.
- Daryanto. 2001. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Gunawan, Ari. *Administrasi Sekolah*. Jakarta : Rineka Cipta, 2002
- Kuswara, Deni. *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung : UPI Press, 2007
- Purwanto, Ngalm. 2014. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ramayulis. 2013. *Profesi dan Etika Keguruan*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Rahman, Muhammad dan Sofan Amri. 2014. *Kode Etik Profesi Guru*. Jakarta: : Prestasi Pustakaraya.
- Risnawati. 2014. *administrasi dan supervisi pendidikan*. Pekanbaru : Aswaja pressindo.
- Rugaiyah, Atiek Sismiarti. 2011. *Profesi Pendidikan*.Bogor:Ghaila Indonesia
- Syaiful Rahayu, *Peran Guru dalam Admnistrasi Sekolah*, 2012.
- Sagala, Syaiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung. Alfabeta.
- Sohiron. 2015. *administrasi dan supervisi pendidikan* .kreasi edukasi.

About the Writer



SISWANDI adalah Dosen Tetap PNS pada Prodi Pendidikan Bahasa Inggris UIN Suska Riau, lahir di Pulau baru Kopah, Kuantan Singingi Riau pada 08 Maret 1979. Merupakan putra dari Bapak Daru Salikin (09 September 1943) dan Ibu Dalinar (20 september 1953) Anak ke 3 dari Lima bersaudara, Pendidikan formal ditempuh di SD Negeri 057 Pulau baru Kopah Kuantan Singingi Riau, lulus tahun 1992. Setelah itu melanjutkan ke SMP Negeri 11 Kenegerian Kopah Kuantan Singingi Riau, lulus tahun 1995. Pendidikan menengah atas diselesaikan di MA Nurul Falah Air Molek INHU Riau, pada tahun 1998. Adapun pendidikan S1 Ia selesaikan pada Prodi Pendidikan Bahasa Inggris UIN Suska Riau, Lulus tahun 2003. Kemudian melanjutkan program Pascasarjana Magister S2 di Universitas Negeri Padang (UNP) tahun Lulus 2008.

Pengalaman profesi Mengajar di Sekolah, Pernah bekerja menjadi Guru Honorer Sekolah di SD Negeri 009 Jalan Riau (2000-2005), bekerja sebagai guru Honorer Pemda SMP Negeri 6 Pekanbaru (2005-2009), dan bekerja sebagai Guru Honorer Pemda SMA Negeri 12 Pekanbaru (2009-2014), kemudian Pengalaman profesi Mengajar di Perguruan Tinggi, pernah bekerja sebagai Dosen LB Bahasa Inggris Rab University (2005-2009), Dosen LB Pendidikan bahasa Inggris FKIP UNILAK (2009-2014), Dosen LB Bahasa Inggris

Prodi Hubungan Internasional UNRI (2014 sampai sekarang). Karya tulis berbentuk Jurnal yang telah diterbitkan; *Using a Whitesmoke Checker as a Technology to Enhance English Writing Classroom*, *Developing ICT Material to Enhance EFL Teachers Performance in ELT Classroom*, Proses Pembelajaran Bahasa Inggris di SMP Negeri Pekanbaru Propinsi Riau, *An Experimental Study: Multimedia Reading Materials on Teaching Reading Comprehension*, Kemudian Karya tulis berbentuk Buku yang telah diterbitkan; *The Power of English Action*, *English Instruction & Media Design For Teachers*, *The Secret of Human Potential*, *The Guidelines Of Tahsin Tilawah And Tahfiz Al- Quran: Theory And Practice*

email: siswandi@uin-suska.ac.id, Facebook: Siswandi Wandu, HP/wa: 08127661185.

Catatan: